

VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA MANAGEMENTU

Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve výrobním podniku  
Evaluation of Employee Benefits in the Manufacturing Company

Student: Kateřina Holeňová

Vedoucí bakalářské práce: Mgr. Robert Sigmund

Ostrava 2014

VŠB - Technická univerzita Ostrava  
Ekonomická fakulta  
Katedra podnikohospodářská

## Zadání bakalářské práce

Student: **Kateřina Holeňová**  
Studijní program: B6208 Ekonomika a management  
Studijní obor: 6208R020 Ekonomika podniku  
Specializace: 01 Ekonomika podniku  
Téma: **Vyhodnocení zaměstnaneckých benefitů ve výrobním podniku**  
**Evaluation of Employee Benefits in the Manufacturing Company**

Zásady pro vypracování:

1. Úvod
  2. Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů
  3. Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku
  4. Návrhy a doporučení
  5. Závěr
- Seznam použité literatury  
Seznam zkratk  
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce  
Seznam příloh  
Přílohy

Seznam doporučené odborné literatury:

KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů: základy moderní personalistiky*. 4. vyd. Praha: Management Press, 2007. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.  
KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění* 2012. 3. vyd. Olomouc: Anag, 2012. 191 s. ISBN 978-80-7263-722-5.  
MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. Praha: Aspi, 2007. 131 s. ISBN 978-80-7357-275-4.

Formální náležitosti a rozsah bakalářské práce stanoví pokyny pro vypracování zveřejněné na webových stránkách fakulty.

Vedoucí bakalářské práce: **Mgr. Robert Sigmund**

Datum zadání: 22.11.2013  
Datum odevzdání: 09.05.2014



Ing. Josef Kašík, Ph.D.  
vedoucí katedry



prof. Dr. Ing. Dana Dluhošová  
děkanka fakulty

Prohlašuji, že jsem celou práci vypracovala samostatně s použitím uvedených zdrojů.  
Příloha č. 1 je převzata z uvedeného zdroje.

V Ostravě 9. května 2014

.....  
Kateřina Holeňová

Kateřina Holeňová

Na tomto místě bych chtěla poděkovat Mgr. Robertu Sigmundovi za cenné připomínky a rady při zpracování bakalářské práce. Také bych chtěla poděkovat personální manažerce společnosti za spolupráci, konzultace a poskytnuté informace.

## Obsah

1 Úvod.....	6
2 Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.1. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů .....	7
2.2 Cíle politiky zaměstnaneckých benefitů.....	10
2.3 Členění zaměstnaneckých výhod.....	11
2.4 Nedostatky zaměstnaneckých benefitů.....	13
2.5 Cafeteria systém .....	13
2.6 Efektivní zaměstnanecké benefity .....	14
2.7 Zaměstnanecké benefity z hlediska zdanění a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení .....	15
2.8 Konkrétní zaměstnanecké benefity.....	16
2.8.1 Příspěvek na stravování .....	18
2.8.2 Dovolena nad rámec zákona .....	19
2.8.3 Příplatky.....	20
2.8.4 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění .....	21
2.8.5 Firemní vozidlo pro soukromé užívání .....	23
2.8.6 Mobilní telefon i pro soukromé účely.....	25
2.8.7 Příspěvky na dopravu.....	25
2.8.8 Třináctá mzda.....	26
2.8.9 Zdravotní volno.....	26
2.8.10 Sociální fond .....	27
2.8.11 Dary.....	28
2.8.12 Podpora dlouhodobé nemoci.....	29
2.8.13 Podíly na zisku .....	30
2.9 Výpočet čisté mzdy v roce 2013.....	30
3 Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku .....	32
3.1 Profil podniku .....	32
3.2 Vybrané finanční ukazatele .....	33
3.3 Personální práce v Podniku X .....	34
3.4 Zaměstnanecké benefity v Podniku X.....	35
3.4.1 Příspěvek na stravování .....	37
3.4.2 Dovolena nad rámec zákona .....	37

3.4.3 Příplatky .....	38
3.4.4 Program pojištění zaměstnanců .....	40
3.4.5 Firemní vozidlo i pro soukromé účely .....	42
3.4.6 Mobilní telefon pro soukromé účely .....	44
3.4.7 Příspěvek na dopravu a mytí po pracovní době .....	46
3.4.8 Třináctá mzda.....	47
3.4.9 Zdravotní volno.....	47
3.4.10 Sociální fond .....	48
3.4.11 Dary.....	49
3.4.12 Podpora střednědobé a dlouhodobé nemoci.....	51
3.4.13 Podíly na zisku .....	52
4 Návrhy a doporučení .....	53
5 Závěr.....	55
Seznam použité literatury.....	57
Seznam zkratk .....	59
Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce.....	<b>Chyba! Záložka není definována.</b>

# 1 Úvod

Odměňování formou zaměstnaneckých výhod je v současné době velmi žádané. Zaměstnanci patří spolu s kapitálem a půdou ke třem hlavním výrobním faktorům nezbytným pro výrobní proces a jedním ze způsobů, jak získat a udržet si kvalitní zaměstnance, je nabídka a poskytování benefitů. Neméně důležité je mít vhodně nastaven systém zaměstnaneckých výhod. Velká výhoda benefitů je spatřována i v jejich zvýhodněném daňovém a odvodovém režimu (úspory na daních a odvodech na zdravotní a sociální pojištění), což je oproti přímému zvýšení mzdy pro zaměstnavatele i zaměstnance výhodné.

V teoretické části práce budou vymezeny zaměstnanecké výhody (benefity), cíle politiky benefitů a charakterizovány jednotlivé skupiny i druhy benefitů. U každého benefitu bude také uvedeno, jaký má vliv na daň z příjmů zaměstnavatele a také, jak se daný benefit projeví na dani z příjmů zaměstnance a jeho odvodu na sociální a zdravotní pojištění.

V praktické části bude nejprve stručně charakterizován vybraný podnik a dále specifikovány jednotlivé benefity, které daný podnik svým zaměstnancům poskytuje. Jelikož cílem podniku je mimo jiné dosáhnout zisku, budou tyto zhodnoceny z pohledu daňového režimu pro zaměstnavatele, jelikož výsledná daň z příjmů výši zisku ovlivňuje. Benefity budou také zhodnoceny z pohledu zaměstnance, kdy bude u vybraných benefitů na základě výpočtu čisté mzdy zaměstnance zhodnocen vliv daného benefitu na daň z příjmů zaměstnance, jeho odvod na sociální pojištění, zdravotní pojištění a také na jeho čistý příjem.

V další části budou navržena možná doporučení pro zlepšení benefitního systému konkrétního podniku.

V závěrečné části budou shrny zjištěné skutečnosti a návrhy.

Cílem této práce je vyhodnotit současný systém zaměstnaneckých výhod daného podniku z pohledu daňového režimu jednotlivých benefitů a navrhnout možná zlepšení a doporučení.

## 2 Teoretické vymezení zaměstnaneckých benefitů

V první části práce je třeba definovat, co jsou zaměstnanecké benefity, jejich znaky a členění. V této části budou také charakterizovány jednotlivé zaměstnanecké benefity a u každého z nich bude také specifikováno jejich zdanění na straně zaměstnavatele i na straně zaměstnance.

### 2.1. Charakteristika zaměstnaneckých benefitů

Zaměstnanecké benefity (výhody) jsou součástí personální politiky podniku a systému odměňování. Dvořáková uvádí: „*Jsou prostředkem boje o pracovní sílu*“. (3, s. 338)

Jejich poskytování je obvyklé především ve středních a velkých podnicích, v malých podnicích se benefity poskytují méně často. Benefity bývají také charakterizovány jako nepřímá hmotná forma odměňování, kterou zaměstnanci dobrovolně poskytuje zaměstnavatel nad rámec povinně stanovených dávek. (2)

„*Za benefit lze považovat vše, co zaměstnavatelé poskytují nad rámec mzdy, platu, a to bez ohledu na to, jsou-li ke konkrétnímu plnění zavázáni některým z právních předpisů, například zákoníkem práce, nařízením vlády apod., či nikoliv,*“ (9, s. 29)

Zaměstnanecké výhody jsou tedy plnění, které zaměstnavatelé poskytují svým zaměstnancům navíc k peněžní odměně (mzdě). Jednotlivé druhy a objem poskytovaných výhod se zpravidla sjednávají na základě kolektivní smlouvy, pracovní smlouvy, nebo jsou vymezeny vnitřním předpisem.

Kolektivní smlouva je výsledkem kolektivního vyjednávání (tj. komunikace mezi zaměstnavateli a odborovými organizacemi). Části kolektivních smluv zpravidla bývají potřeby pracovníků a jejich odměňování, profesní vzdělávání pracovníků, sociální služby, pracovní vztahy, pracovní doba a účast zaměstnanců na řízení. (12)

Vnitřním předpisem se rozumí předpis, kterým se stanovují mzdová a ostatní práva zaměstnanců. (5)

Dříve byly zaměstnanecké výhody poskytovány převážně jako kompenzace například za špatné pracovní podmínky a byl uplatňován princip zásluhovosti. Nyní zaměstnavatelé poskytují svým pracovníkům benefity zpravidla jen za to, že jsou u nich v pracovním poměru,



jejich poskytování tudíž zpravidla nezávisí na pracovním výkonu zaměstnance nebo odpracované době. Mohou ale zlepšit oddanost pracovníků, zvýšit jejich angažovanost a výkon organizace. Podniky mohou benefity poskytovat i těm, kteří u nich nejsou v pracovním poměru (těmto můžou být benefity poskytnuty např. na základě smlouvy o dílo či jiné smlouvy). V tomto případě poskytování benefitů závisí na individuální dohodě.

Srpková uvádí, že benefity jako takové se poskytují všem zaměstnancům, pouze u některých zaměstnavatelé zohledňují i funkci a postavení zaměstnance či dobu, po kterou je ve firmě zaměstnán. To se týká především poskytnutí mobilního telefonu nebo automobilu, které zpravidla dostávají manažeři, vedoucí oddělení, popř. mistři, nikoli např. pracovníci v provozu. (11)

*„Trendem je co nejvíce individualizovat strukturu příjmu včetně zaměstnaneckých výhod podle pracovního výkonu a důležitosti zaměstnance.“ (3, s. 339)*

Rozsah poskytovaných výhod závisí mimo jiné na podmínkách konkrétního podniku. Mezi tyto patří zejména finanční podmínky firmy a také to, zda zaměstnavatel vnímá benefity jako důležitý motivační faktor ve mzdové politice a jako svou konkurenční výhodu. Pokud totiž potenciální zaměstnanec vybírá mezi více pracovními nabídkami, může pro něj být důležitým kritériem rozhodování právě systém zaměstnaneckých výhod.

*„Lze očekávat, že v České republice se směr poskytování benefitů z dosavadních převážně krátkodobých benefitů (stravenky, manažerské vozidlo, mobil, notebook apod.) přesune ve prospěch benefitů dlouhodobého charakteru (penzijní pojištění, životní pojištění, zdravotní pojištění apod.), jak tomu již je ve vyspělých zemích EU.“ (10, s. 16)*

Dvořáková charakterizuje určité typické znaky zaměstnaneckých výhod. Mezi tyto patří:

- benefity nezávisí na zásluhách pracovníka, jejich rozsah ovšem lze zvýšit či zlepšit s délkou pracovního poměru a pracovní pozicí konkrétního zaměstnance,
- benefity častěji nabízejí velké podniky, malé podniky obvykle nabízejí užší škálu výhod,
- benefity se mohou poskytovat na základě pracovní či jiné smlouvy, kolektivní smlouvy nebo je lze sjednat vnitřním předpisem,
- benefity nestimulují zaměstnance ke krátkodobému pracovnímu výkonu,

- poskytování benefitů je často zavedeno proto, že kopírují morální závazky či trend,
- benefity nevnímají všichni zaměstnanci jako výhodu, záleží to individuálně na každém zaměstnanci (např. mladý zaměstnanec nemusí vnímat jako výhodu nadstandartní zdravotní péči či penzijní připojištění),
- zavedené benefity je obtížné zrušit, jelikož nejsou zaměstnanci vnímány jako nadstandartní péče, vnímají je spíše jako součást pracovního vztahu,
- je pravděpodobné, že benefity odrážejí zaměstnance od ukončení pracovního poměru, není ovšem dokázáno, že přitahují nové uchazeče o zaměstnání,
- benefity působí pozitivně na pracovní spokojenost, ale také podněcují nespokojenost; pokud je jejich poskytování nesystémové a ledabylé, vyvolává to u zaměstnanců pocit nespravedlnosti, favorizování nebo nadržování. (3)

Macháček uvádí dva způsoby poskytování benefitů – fixní a flexibilní.

**Fixní způsob poskytování benefitů** znamená, že v kolektivní smlouvě, popř. vnitřním předpisu, jsou zaměstnavatelem stanoveny základní zaměstnanecké výhody, které jsou určeny všem zaměstnancům. To, zda benefity využije, záleží na samotném zaměstnanci. Fixním způsobem se poskytují nejčastěji stravenky, manažerský automobil, mobilní telefon, dovolená navíc, příspěvek na rekreaci, zdravotní péče, slevy na výrobky apod.

**Flexibilní způsob poskytování benefitů** je tzv. cafeteria systém (systém volitelných zaměstnaneckých výhod). Spočívá v tom, že je vytvořen balíček benefitů a zároveň stanoven roční limit bodů pro každého zaměstnance. Každý zaměstnanec si tak může sám vybrat benefity, které chce a které mu nejvíce vyhovují - může optimalizovat čerpání benefitů. (10)

Kasper a Mayrhofer označují zaměstnanecké výhody jako podnikové sociální dávky. Rozumí tím vedlejší, dodatečné dávky, což je ale širší pojem než zaměstnanecké benefity. „*Spektrum zahrnuje všechny nároky personálu, které podniku vznikají jako přídavky k přímé mzdě až po vymezení těch přídaveků, které nejsou dány zákonem ani je nepředepisuje kolektivní smlouva.*“ (6, s. 519)

Poskytování sociálních dávek může mít různé funkce:

- motivační – motivace zaměstnanců k vyššímu výkonu,

- integrační – zlepšení pocitu sounáležitosti mezi zaměstnanci a zlepšení podnikového klimatu,
- akviziční – zlepšení image podniku a tím usnadnění získávání nových zaměstnanců, vazba zaměstnanců na podnik,
- etické motivy – zaměstnanci mají pocit blahobytu.

Sociální dávky lze rozdělit dle různých hledisek. Dělí se dle:

- stupně dobrovolnosti – povinnost poskytovat tyto dávky může vyplývat ze zákona (ze strany zaměstnavatele např. příspěvky na sociální zabezpečení), z kolektivní smlouvy (např. přídatky na rekreaci, na Vánoce), nebo může být zcela dobrovolná (např. podnikové jesle, školka),
- četnosti – sociální dávky může zaměstnavatel poskytovat jednorázově (např. dárky k narozeninám), periodicky nebo soustavně (např. stravování),
- formy – sociální dávky mohou být poskytovány v podobě peněžních dávek, věcných dávek nebo využití (např. firemní hřiště),
- okruhu příjemců – podnikové sociální dávky může zaměstnavatel poskytovat stávajícím a bývalým zaměstnancům i jejich rodinným příslušníkům. (6)

Přednost podnikových sociálních dávek bývá spatřována zejména v tom, že v případě potřeby mohou být sníženy nebo odebrány. U podnikových sociálních dávek lze uplatnit cafeteria systém (viz. kapitola 2.4).

## **2.2 Cíle politiky zaměstnaneckých benefitů**

M. Armstrong definuje 4 cíle politiky a praxe zaměstnaneckých výhod organizace:

- poskytovat konkurenceschopný a atraktivní soubor celkových odměn, které by umožnily získat a udržet vysoce kvalitní pracovníky,
- uspokojovat osobní potřeby zaměstnanců,
- posilovat oddanost a vědomí závazku zaměstnanců vůči organizaci,
- poskytovat některým lidem daňově zvýhodněný způsob odměny. (1)

Z těchto cílů vyplývá, že benefity nemají zaměstnance motivovat, jelikož většinou nemají přímý vliv na výkon pracovníka. Mohou ale ovlivňovat postoj zaměstnanců k podniku, zlepšit jejich angažovanost, oddanost a výkon organizace.

## 2.3 Členění zaměstnaneckých výhod

Benefity lze rozdělit do několika skupin. Dle Bláhy je pro Evropu typické dělení zaměstnaneckých výhod to tří skupin:

- **sociálně kulturní zaměstnanecké výhody**, ke kterým patří společenské a kulturní akce, firemní školky nebo jesle, připojištění, půjčky, ručení za půjčky apod.;
- **pracovní zaměstnanecké výhody**, jako jsou vzdělávání, školení (pouze takové, které není povinné ze zákona), stravování (ve vlastním stravovacím zařízení nebo formou stravenek), prodej podnikových produktů zaměstnancům za zvýhodněnou cenu;
- **poziční zaměstnanecké výhody** jsou výhody spojené s postavením zaměstnance ve firmě a jsou většinou určeny zaměstnancům, jejichž funkce má podíl na úspěchu firmy, v některých podnicích i zaměstnancům pracujícím na rizikovém pracovišti; do této skupiny benefitů se řadí tzv. manažerské výhody – tj. automobil pro soukromé účely, mobilní telefon, bezplatné bydlení, oděv či jiné náklady reprezentace, stáže apod. (2)

Koubek uvádí benefity vyskytující se i v menších podnicích. Dělí je na:

- **benefity sociální povahy**, což jsou např. půjčky nebo ručení za půjčky, důchodové připojištění, životní pojištění, příspěvky na rekreaci apod.,
- **benefity mající vztah k práci**, jako stravování, příspěvek na dopravu do zaměstnání, vzdělávání, firemní parkoviště, zvýhodněný prodej firemních produktů,
- **benefity, které zkvalitňují využívání volného času**, kam řadí organizování a dotování zájezdů, sportovní aktivity, kulturní akce, dotování rekreace dětí apod.,
- **benefity závislé na postavení zaměstnance ve firmě**, především manažerské automobily, možnost užívání firemního automobilu i pro soukromé účely, poskytnutí mobilního telefonu a také náklady reprezentace (např. nárok na společenský oděv). (8)

Jiné členění zaměstnaneckých výhod uvádí Michael Armstrong. Dělí zaměstnanecké výhody do následujících skupin:

- penzijní systémy,

- osobní jistoty,
- finanční výpomoc,
- osobní potřeby,
- podnikové automobily a pohonné hmoty,
- jiné výhody,
- nehmotné výhody. (1)

Zaměstnanecké benefity mají vliv na daň z příjmů (zaměstnanec i zaměstnavatel) a na výši vyměřovacího základu pro výpočet odvodu zdravotního a sociálního pojištění zaměstnance. Mohou být:

a) na straně zaměstnance osvobozeny od daně z příjmů ze závislé činnosti, zdaňovány daní z příjmů ze závislé činnosti nebo zahrnovány/nezahrnovány do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na zdravotní a sociální pojištění,

b) na straně zaměstnavatele poskytovány na vrub daňově uznatelných/neuznatelných nákladů nebo poskytovány z FKSP, sociálního fondu nebo jiného fondu, které jsou tvořeny ze zisku po zdanění. (10)

Zaměstnavatelé se mohou rozhodnout, komu budou benefity poskytovány. Z tohoto pohledu (tedy dle toho, kterým zaměstnancům či skupinám zaměstnanců jsou poskytovány) se benefity člení na:

- **výhody poskytované všem zaměstnancům** – do této skupiny patří např. příspěvek na spoření, příspěvek na pojištění, na kulturní a sportovní akce, příspěvky na rekreaci zaměstnanců, příspěvky nebo nákup vitaminových přípravků, příspěvky na vzdělávací kurzy, dary k životním jubileím, poskytování nealkoholických nápojů na pracovišti, stravování apod.,
- **výhody poskytované vybrané skupině zaměstnanců** – např. poskytnutí přechodného ubytování, tzv. manažerské automobily (lze je používat i pro soukromé účely), hrazení nebo zajištění dopravy do zaměstnání apod.,
- **výhody poskytované zaměstnancům individuálně** – tyto benefity závisí na individuální situaci zaměstnance, mohou to být např. podpory při živelné pohromě, při rodinném neštěstí či příspěvky poskytované v případě, kdy se zaměstnanec dostane do tíživé sociální či finanční situace. (10)

## **2.4 Nedostatky zaměstnaneckých benefitů**

Zaměstnanecké benefity nemají jen klady, ale i svá úskalí. Pokud zaměstnavatel poskytuje benefity plošně (tzn. všem zaměstnancům stejné benefity), může se potýkat s problémem, že benefity nevyhovují všem zaměstnancům. Nespokojenost zaměstnanců mohou také vyvolat v případě, že jejich poskytováním mají zaměstnanci pocit favorizování a nespravedlnosti. Zaměstnavatelé často poskytují benefity pouze na základě srovnání s trhem nebo konkurencí, zaměstnanecké benefity by ale přitom měly vycházet z potřeb organizace a zaměstnanců. Zaměstnanci také mívají pocit, že benefity jsou něco, na co mají nárok – nechápou benefity jako „něco navíc“ a podceňují je. To ale může souviset s tím, že zaměstnavatelé někdy nabízí jako benefity to, na co mají zaměstnanci nárok dle zákona či jiné normy (což ale nejsou zaměstnanecké benefity, protože ty bývají poskytovány navíc z vlastní iniciativy zaměstnavatele).

## **2.5 Cafeteria systém**

Cafeteria systém je tzv. systém volitelných výhod (flexibilní systém zaměstnaneckých výhod). Znamená to, že zaměstnanci si mohou dle stanovených pravidel sami zvolit z nabídky benefitů právě ty, které jim nejvíce vyhovují. Každý zaměstnanec svůj účet, do jehož výše může dle daných pravidel zaměstnanecké benefity čerpat. Zaměstnanci tedy mají možnost čerpat ty výhody, které jsou pro něj nejzajímavější nebo nejužitečnější. Cafeteria systém je flexibilní a zohledňuje individuální potřeby a přání zaměstnance. Ten tak má možnost změnit strukturu čerpaných benefitů v případě, že se změní jeho potřeby a situace.

V praxi cafeteria systém nejčastěji funguje tak, že je předem dán určitý soubor benefitů (tzv. menu), které jsou poskytovány plošně všem zaměstnancům a zaměstnanci si k těmto benefitům volí další dle svých potřeb. Méně často si zaměstnanec může sám sestavit soubor benefitů z celé šíře nabízených benefitů.

Cafeteria systém se v praxi zavádí spíše ve velkých společnostech, jelikož tyto mají širší škálu nabízených benefitů a zaměstnanci tak mají z čeho vybírat.

### **2.5.1 Výhody a nevýhody cafeteria systému**

Cafeteria systém má své klady i zápory. Je tedy na zvážení každého zaměstnavatele, zda tento systém v podniku zavede či nikoli. Bláha charakterizuje následující výhody a nevýhody cafeteria systému:

### **a) výhody CS**

- jelikož lze CS individualizovat dle potřeb zaměstnanců, je flexibilní; na druhé straně je ale třeba tyto potřeby průběžně aktualizovat,
- CS je spravedlivý, jelikož každý zaměstnanec má vlastní účet, který spravuje a obhospodařuje,
- jsou nastavena jasná a přesná pravidla užívání CS, je tedy transparentní,
- zavedením CS se podnik odklání od plošného systému k diferenciaci a individualizaci potřeb zaměstnanců,
- jelikož je CS přehledný, zaměstnanci znají tržní hodnotu benefitů, jsou informováni a lépe tak ocení, co pro ně zaměstnavatel dělá; zavedení CS také zlepšuje image podniku, protože zaměstnanci si váží toho, že mají možnost volby a důvěru zaměstnavatelů,
- zavedením CS roste loajalita zaměstnanců a jejich sounáležitost s podnikem.

### **b) nevýhody CS**

- zavádění CS je nákladově i administrativně náročné, jelikož je potřeba zajistit program pro zpracování dat a naučit zaměstnance s tímto systémem pracovat,
- nákladná je také pravidelná aktualizace potřeb zaměstnanců,
- CS je nevýhodný a nákladný pro malé podniky, proto zavádí tzv. minicafeteria systém. (dávají zaměstnancům poukázky) (2)

*„Velké podniky zpravidla nabízejí širší škálu zaměstnaneckých výhod a mnohé z nich umožňují svým pracovníkům, aby si z jejich nabídky volili takové menu, které je pro ně z hlediska jejich momentálních potřeb a momentální situace nejvhodnější (tzv. systém volitelných bloků zaměstnaneckých výhod, neboli cafeteria systém).“ (7, s. 186)*

## **2.6 Efektivní zaměstnanecké benefity**

Aby bylo poskytování zaměstnaneckých benefitů efektivní, mělo by být pro zaměstnance motivační a přínosné. Zaměstnavatel by proto měl stanovit určité cíle řízení lidských zdrojů, zejména cíle v oblasti stabilizace a motivace zaměstnanců. Aby tyto cíle mohl stanovit, musí zjišťovat a znát požadavky a potřeby zaměstnanců. Tyto požadavky a potřeby ze strany zaměstnanců se týkají jak samotných zaměstnaneckých výhod, tak i jejich hodnocení. Zároveň by měl zaměstnavatel sledovat trendy v poskytování benefitů, které

se stále vyvíjí, a také mapovat úroveň a vývoj zaměstnaneckých benefitů u konkurenčních společností. Důležitým aspektem je také komunikace – zaměstnanci by měli být informováni o tom, na co mají nárok.

Aby byl zaměstnavatel schopen vyhodnotit efektivnost systému zaměstnaneckých benefitů, ověřit si informovanost zaměstnanců a posoudit výši rozpočtu na poskytování benefitů, může provést vnitřní audit efektivnosti zaměstnaneckých benefitů. V případě, že zjistí nedostatky, může také uvážit možnost outsourcingu benefitů. Outsourcovat je vhodné především pružně poskytované výhody (především v menších společnostech může být tento způsob poskytování benefitů efektivnější).

## **2.7 Zaměstnanecké benefity z hlediska zdanění a pojistného na zdravotní pojištění a sociální zabezpečení**

Na zaměstnanecké benefity je nutné pohlížet také z pohledu zdanění, odvodů na sociální a zdravotní pojištění (na straně zaměstnance) a z pohledu nákladů (na straně zaměstnavatele).

Na straně *zaměstnance* je třeba zkoumat, jestli je daný benefit příjmem podléhajícím dani z příjmů ze závislé činnosti, či nikoli. Dle § 6 odst. 9 ZDP jsou od daně osvobozeny zaměstnanecké benefity, které zaměstnavatel poskytuje z FKSP (pokud jej zaměstnavatel tvoří) nebo ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění, z výdajů, které pro zaměstnavatele nejsou výdaji (náklady) na dosažení, zajištění a udržení příjmů (pokud zaměstnavatel netvoří FKSP).

Co se týče odvodů na SP a ZP zaměstnance, zde je vyměřovacím základem úhrn příjmů ze závislé činnosti a funkčních požitků (neboli plnění, které zaměstnavatel poskytl zaměstnanci v peněžní formě, nepeněžní formě nebo ve formě výhody), které jsou předmětem daně z příjmů a nejsou od této daně osvobozeny. Do vyměřovacího základu pro výpočet pojistného se tak zahrnuje např.:

- 1 % vstupní ceny automobilu (je-li zaměstnanci bezplatně poskytnut k soukromým i služebním účelům),
- nepeněžní příjem zaměstnance související s tím, že mu zaměstnavatel hradí dopravu do a ze zaměstnání,



- rozdíl mezi obvyklou cenou vlastního zboží a služeb a cenou, za kterou jsou tyto výrobky a služby prodávány zaměstnancům. (10)

Do vyměřovacího základu zaměstnance se dle § 5 odst. 2 zákona č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, a § 3 odst. 2 zákona č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, nezahrnuje náhrada škody, odstupné, jednorázová sociální výpomoc, plnění poskytnuté poživateli starobního důchodu nebo invalidního důchodu.

Na straně *zaměstnavatele* se posuzuje, zda je daný benefit daňově uznatelným nákladem (tzn. jeho hodnotu lze odečíst od základu daně) či nikoli. Mezi daňově uznatelné náklady patří výdaje (náklady) vynaložené na pracovní a sociální podmínky, na zvýšený rozsah dovolené zaměstnanců a na péči o zdraví zaměstnanců. Aby si tyto výdaje zaměstnavatel mohl uplatnit jako daňově uznatelné náklady, musí práva zaměstnanců na tyto požitky vyplývat z kolektivní smlouvy, vnitřního předpisu, pracovní či jiné smlouvy. (10)

Z pohledu zdanění a zahrnování benefitů do vyměřovacího základu pro výpočet zdravotního a sociálního pojištění se zaměstnanecké výhody dělí dle výhodnosti:

- **daňově optimální benefity** – benefity, ze kterých není odváděna daň, zdravotní pojištění a sociální pojištění, např. penzijní připojištění;
- **daňově nevýhodné benefity** – benefity nevýhodné jak pro zaměstnance, tak pro podnik;
- **daňově přijatelné benefity** – výhody podléhající odvodům za zdravotní a sociální pojištění.

Optimální řešení je tedy poskytovat takové zaměstnanecké výhody, které jsou **na straně zaměstnance** osvobozeny od daně z příjmů, zdravotního a sociálního pojištění (tzn., že se nezahrnují do základu pro výpočet SP a ZP), a **na straně zaměstnavatele** jsou daňově uznatelným nákladem, tzn. nákladem, který snižuje základ daně z příjmů. (8)

Zdanění jednotlivých zaměstnaneckých výhod bude podrobněji popsáno kapitole 2.8.

## 2.8 Konkrétní zaměstnanecké benefity

V dnešní době existuje mnoho druhů zaměstnaneckých benefitů. Jednotlivé typy benefitů mají rozdílné dopady na daň z příjmů zaměstnance i zaměstnavatele, na výši vyměřovacího

základu pro výpočet SP a ZP zaměstnance a na náklady zaměstnavatele. Je tedy na uvážení každého zaměstnavatele, které výhody bude svým zaměstnancům poskytovat. Mezi nejčastěji poskytované benefity se řadí:

- stravenky nebo příspěvek na stravování,
- mobilní telefon,
- notebook,
- dovolenou nad rámec zákona,
- služební automobil,
- jazykové kurzy,
- podíly na zisku,
- pružná pracovní doba,
- firemní školky, jesle,
- občerstvení,
- penzijní připojištění,
- nadstandardní zdravotní péče,
- zdravotní volno,
- třináctá mzda,
- placené volno v den narozenin,
- dárek k narozeninám, vánoční dárek nebo svatební dárek,
- ubytování nebo příspěvek na bydlení,
- příspěvek na rekreaci, sportovní a kulturní akce,
- příspěvek na dopravu nebo úhrada jízdenek,
- odměny k výročí,
- zvýhodněné či bezúročné půjčky zaměstnancům,
- pomoc zaměstnancům v obtížné životní situaci apod. (7)

Společnost PwC pravidelně zpracovává studii PayWell, která analyzuje odměňování zaměstnanců (mapuje trendy ve vývoji mezd a zaměstnaneckých výhod, zpracovává přehled poskytovaných benefitů, jejich daňové dopady i náklady na poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod). Z této studie vyplynulo, že v roce 2011 byly nejčastěji poskytované benefity v České republice mobilní telefony (poskytované jen některým zaměstnancům), služební automobil poskytovaný alespoň některým zaměstnancům, dovolená nad rámec zákona (nejčastěji 1 týden dovolené navíc), občerstvení na pracovišti, stravenky, příspěvek

na penzijní připojištění, dárky k pracovním a k životním jubileím a příspěvek na životní pojištění. (10)

### 2.8.1 Příspěvek na stravování

Příspěvek na stravování zaměstnanců patří k nejčastěji poskytovaným benefitům. Všichni zaměstnanci mají právo na to, aby jim bylo zaměstnavatelem umožněno stravování, a to během pracovní směny. V zákoníku práce je uvedeno, že „*zaměstnavatel je povinen umožnit zaměstnancům ve všech směnách stravování, přičemž tuto povinnost nemá vůči zaměstnancům vyslaným na pracovní cestu*“. (13, § 236) Zaměstnavatel tedy musí zaměstnanci stravování umožnit, nikde ale není dáno, že mu musí stravování také zajistit. Většina firem ovšem zaměstnancům stravování i zajišťuje, a to buď:

- ve vlastním stravovacím zařízení zaměstnavatele, např. v kuchynce, kantýně, vlastní jídelně,
- prostřednictvím jiných subjektů, např. stravování v restauračních zařízeních prostřednictvím zakoupených stravenek, dovoz stravy od jiných dodavatelů apod.

Zaměstnavatel poskytuje zaměstnancům stravování, je-li to dohodnuto v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpisu. Dále zde bývají dohodnuty podmínky, za kterých zaměstnanci vzniká nárok na toto plnění, vymezení okruhu zaměstnanců, kterým zaměstnavatel příspěvek na stravování poskytuje, finanční příspěvek zaměstnavatele apod.

Dle § 236 odst. 3 ZP může zaměstnavatel poskytovat zvýhodněné stravování i dalším skupinám zaměstnanců. Aby tyto skupiny zaměstnanců měly na cenově zvýhodněné stravování nárok, musí toto být dohodnuto v kolektivní smlouvě nebo vnitřním předpisu.

*„Jedná se o následující skupiny zaměstnanců:*

- *bývalí zaměstnanci zaměstnavatele, kteří u něj pracovali do odchodu do starobního nebo invalidního důchodu,*
- *zaměstnanci po dobu čerpání jejich dovolené,*
- *zaměstnanci po dobu jejich dočasné pracovní neschopnosti.*“ (9, s. 32)

Dle zákona o daních z příjmů má poplatník (podnik) nárok odečíst si od základu daně výdaje (náklady) na stravování zaměstnanců, a to ve výši stanovené ZDP a prokázané poplatníkem. Dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 4 ZDP si zaměstnavatel může od základu daně

odečíst náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení. Mezi tyto daňově uznatelné náklady patří odpisy dlouhodobého hmotného majetku, spotřeba energií, oprava a údržba zařízení, apod. Pro tento druh nákladů ZDP neuvádí daňové omezení. „*Výdaje (náklady) vynaložené zaměstnavatelem na potraviny spotřebované na zajištění stravování jsou však daňově neuznatelné.*“ (10, s. 45) Jejich úhradu ale může zaměstnavatel požadovat od zaměstnanců nebo tuto spotřebu hradit ze sociálního fondu. Zaměstnavatel také může výdaje na potraviny hradit prostřednictvím svých výdajů (nákladů), v tom případě ale tyto náklady nemůže uplatnit jako daňově uznatelné.

Zákon také uvádí: „*Příspěvek na stravování lze uplatnit jako výdaj (náklad), pokud přítomnost zaměstnance v práci během této stanovené směny trvá aspoň 3 hodiny.*“ (14, § 24) Na dvě dotovaná jídla zaměstnanci vzniká nárok, pokud délka jeho směny včetně povinné přestávky bude delší než 11 hodin.

Poskytuje-li zaměstnavatel zaměstnancům příspěvek na stravování, zaměstnanci vzniká nepeněžní příjem. Ten je dle § 3 odst. 2 ZDP předmětem daně z příjmů fyzických osob, je ale dle § 6 odst. 9 písm. b) ZDP od daně osvobozen. Osvobození od daně z příjmů neovlivňuje výše daňové uznatelnosti nákladů na straně zaměstnavatele.

V případě, že je zaměstnanec během směny vyslán na pracovní cestu, nemá nárok na příspěvek na stravování, vzniká mu ale nárok na stravné dle ZP. Aby bylo zaměstnanci přiznáno stravné, musí pracovní cesta trvat alespoň 5 hodin. Pokud je pracovní cesta kratší, zaměstnanci nárok na stravné nevznikne. V tomto případě má ale stále nárok na příspěvek na stravování (pokud je v práci během směny aspoň tři hodiny). (10)

## **2.8.2 Dovolená nad rámec zákona**

Každý zaměstnanec má dle zákona nárok na 20 dní dovolené za jeden kalendářní rok. Pro větší spokojenost zaměstnanců jim ale zaměstnavatel může poskytnout několik dnů dovolené navíc nad tento zákonný rámec. Tento nárok nemají zaměstnanci tzv. nepodnikatelských subjektů (instituce, kde je odměňování závislé na státním rozpočtu). Tito zaměstnanci mají dle ZP nárok na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok, přičemž není možné další prodloužení této doby. „*ZP však umožňuje, aby každý zaměstnavatel tzv. podnikatelského charakteru prodloužil dovolenou na zotavenou a bude záležet jen na něm, jaký rozsah podle svých finančních i výrobních možností zvolí.*“ (5, s. 25)

Zaměstnavatelé v průměru poskytují zaměstnancům 5 dní dovolené navíc, tzn., že zaměstnanec má nárok na 5 týdnů dovolené za kalendářní rok.

Za každý den dovolené náleží zaměstnanci mzda ve výši průměrného výdělku. Tato náhrada se zahrnuje do hrubé mzdy zaměstnance, tudíž podléhá dani z příjmů a je součástí vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP **zaměstnance**. Jelikož je náhrada součástí hrubé mzdy zaměstnance, musí z této náhrady odvést SP a ZP za zaměstnance i **zaměstnavatel**.

### 2.8.3 Příplatky

Zaměstnavatel musí zaměstnancům poskytovat příplatky. Poskytování některých příplatků a jejich minimální výše jsou zakotveny v zákoníku práce. Tyto ale nejsou zaměstnaneckými benefity, jelikož jejich poskytování zaměstnavateli nařizuje zákon.

O příplatcích jako o zaměstnaneckém benefitu lze hovořit tehdy, pokud zaměstnavatel poskytuje příplatky vyšší, než stanovuje zákon, popř. poskytuje svým zaměstnancům další příplatky (např. příplatek za směnnost, příplatek na mytí po pracovní době, příplatky za pohotovost apod.). V tomto zákon v podstatě zaměstnavatele nijak neomezuje. Tyto příplatky nad rámec zákona ale musí být sjednány v kolektivní či jiné smlouvě.

Pokud zaměstnanec pracuje **přesčas**, náleží mu kromě dosažené mzdy i příplatek dle zákoníku práce, a to nejméně ve výši 25% průměrného výdělku. Tato hranice je minimální, zaměstnavatel a zaměstnanec se mohou dohodnout na příplatku vyšším, popř. může zaměstnanec čerpat náhradní volno. V tomto případě zaměstnavatel poskytuje zaměstnanci náhradní volno místo platu za přesčasovou práci.

Kromě příplatku za přesčas stanovuje zákon (§ 115 ZP) i podmínky **práce ve svátek**. Pokud zaměstnanec ve svátek pracuje, má nárok na dosaženou mzdu a k tomu náhradní volno. Toto volno může čerpat jen v rozsahu práce konané ve svátek a za dobu jeho čerpání dostane zaměstnanec náhradu mzdy (ta odpovídá výši průměrného výdělku). Náhradní volno musí být zaměstnanci poskytnuto maximálně do konce 3. měsíce následujícího po dni, kdy zaměstnanec ve svátek práci vykonával. Pokud se zaměstnavatel se zaměstnancem dohodnou, může být zaměstnanci poskytnut místo náhradního volna příplatek ke mzdě, a to minimálně ve výši 100 % průměrného výdělku. V případě, že zaměstnanec ve svátek nepracoval, má nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku.

Zákonem (§ 116 ZP) je dána také minimální výše příplatku **za práci v noci**, a sice 10 % průměrného výdělku.

ZP také stanovuje podmínky příplatků za dobu pracovní pohotovosti, příplatek při převedení na jinou práci a příplatek za práci ve ztíženém a zdraví škodlivém prostředí.

Výše příplatku se zahrnuje do hrubé mzdy zaměstnance, tudíž na straně **zaměstnance** podléhá dani z příjmů a rovněž odvodům na SP a ZP zaměstnance. Na straně **zaměstnavatele** se příplatky promítnou do základu pro odvod SP a ZP za zaměstnance.

#### **2.8.4 Příspěvek na penzijní připojištění a životní pojištění**

Tento benefit se spolu s příspěvkem na stravování a příspěvkem na životní pojištění řadí mezi nejčastěji poskytované benefity.

Aby mohl zaměstnavatel příspěvek na penzijní připojištění uplatnit jako daňově uznatelný náklad, musí být toto právo zaměstnance zakotveno v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu nebo v pracovní či jiné smlouvě. (4)

K příspěvkům na penzijní připojištění se nyní řadí i příspěvky zaměstnavatele na doplňkové penzijní spoření v souvislosti se zákonem č. 428/2011 Sb. a č. 403/2012 Sb.

Od roku 2013 funguje důchodový systém na třech pilířích.

##### **➤ I. Pilíř**

Tento pilíř tvoří důchodové pojištění spravované státem – pojistné na sociální zabezpečení a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti (SP) a je povinný. Tento systém je průběžný – odvody se hned průběžně vyplácí ve formě důchodů. Pro zaměstnavatele je sazba tohoto pojištění 25 %, které odvádí na účet příslušné správy sociálního zabezpečení z hrubých mezd svých zaměstnanců. Na tuto sazbu nemá vliv, zda je zaměstnanec účastníkem II. pilíře či nikoliv.

U zaměstnance činí sazba tohoto pojistného 6,5 % z hrubé mzdy v případě, že není účastníkem II. pilíře. Pokud ale zaměstnanec je účastníkem i II. pilíře, činí tato sazba 3,5 % z hrubé mzdy.

## ➤ II. pilíř

II. pilíř tvoří nové důchodové fondy. Vstup do tohoto pilíře je dobrovolný, nedá se z něj ale vystoupit. Spoření vzniká na základě uzavření smlouvy o důchodovém spoření mezi fyzickou osobou a penzijní společností. Spořením na důchodovém účtu klienta spravují penzijní společnosti vzniklé transformací dosavadních penzijních fondů.

Fyzické osoby, které vstoupily do II. pilíře, musí na svůj účet důchodového spoření odvádět 3 % z prostředků, které dosud odvádějí na pojistné na důchodové připojištění do státního rozpočtu (sazba důchodového pojištění se jim tedy sníží z 6,5 % na 3,5 %). Zároveň musí být dodržena podmínka, že si budou sami k této částce přidávat 2 % ze své mzdy. Celkově tedy sazba důchodového spoření činí 5 %. Pro účastníka spoření je částka odpovídající 5 % z vyměřovacího základu závazná, nemůže si ji snížit či zvýšit a spoření rovněž nemůže přerušit.

U zaměstnanců je plátcem tohoto spoření zaměstnavatel, který 5 % z vyměřovacího základu odvádí příslušnému finančnímu úřadu, který následně pojistné převádí na účet příslušné penzijní společnosti. Sám zaměstnavatel tuto částku nemůže hradit v rámci zaměstnaneckých benefitů.

## ➤ III. pilíř

III. pilíř je tvořen původním penzijním připojištěním, které se nyní nazývá doplňkové penzijní spoření. Toto spoření lze zahájit kdykoli a je také možné ho se sankcemi předčasně ukončit.

Financování tohoto pilíře tvoří příspěvek účastníka spoření, příspěvek státu dle výše úložky účastníka, příspěvek zaměstnavatele (nepovinný), zhodnocení vložených prostředků a od určité výše vlastního příspěvku i daňové odpočty. Pokud se zaměstnavatel rozhodne přispívat zaměstnancům na penzijní připojištění formou zaměstnaneckého benefitu, lze toto jen ve třetím pilíři.

Příspěvek na soukromé životní pojištění je motivační pro **zaměstnance** a zároveň je pro zaměstnavatele výhodnější než zvyšování mzdy. Zaměstnanci tento příspěvek přináší úsporu na dani z příjmů, jelikož od daně z příjmů je osvobozena platba zaměstnavatele ve výši maximálně 30 000,- Kč ročně, a to jako příspěvek na penzijní připojištění se státním

příspěvkem, na doplňkové penzijní spoření a příspěvek na soukromé životní pojištění zaměstnance.

Soukromým životním pojištěním dle ZDP se rozumí *pojištění pro případ dožití* (pojištěný se dožije dne, který je ve smlouvě uveden jako konec pojištění nebo se dožije určitého věku), *pojištění pro případ smrti nebo dožití* (pojištění končí dožitím dne, který je smluvně stanoven jako konec pojištění nebo smrtí, pokud nastane v průběhu trvání pojistné smlouvy) nebo *pojištění na důchodové pojištění* (pojištěný se dožije dne, který je v pojistné smlouvě uveden jako počátek výplaty důchodu). (10)

Pokud bude příspěvek zaměstnavatele převyšovat částku 30 000,- Kč, bude v příslušném měsíci připočtena částka nad limit ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Z této nadlimitní částky tak bude odvedena daň z příjmů a rovněž SP a ZP.

*„Daňové výhody na straně zaměstnance nelze uplatnit v případě, že příspěvek na penzijní připojištění, na doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění anebo na soukromé životní pojištění je poskytnut zaměstnavatelem ve finanční podobě zaměstnanci.“* (10, s. 59)

U **zaměstnavatele** jsou veškeré příspěvky na penzijní připojištění, doplňkové penzijní spoření, penzijní pojištění a soukromé životní pojištění daňově uznatelné, a to bez ohledu na jejich výši. Jejich poskytování ale musí být zakotveno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či jiném předpisu zaměstnavatele. (10)

### **2.8.5 Firemní vozidlo pro soukromé užívání**

Zaměstnavatel může zaměstnanci bezplatně poskytnout vozidlo, které je pořízeno formou operativního nebo finančního leasingu, nebo je ve vlastnictví zaměstnavatele. Firemní automobil je znám pod pojmem „manažerské vozidlo“. Jak z názvu vyplývá, zaměstnavatel tato vozidla poskytuje většinou manažerům. Bývá poskytováno i společníkům a jednatelům s.r.o. a členům statutárních orgánů.

§ 6 ZDP vymezuje okruh osob, které mohou využívat manažerské vozidlo a podle § 6 odst. 2 ZDP jsou považovány za zaměstnance. Jsou to:

- zaměstnanci v pracovním poměru,
- zaměstnanci, kteří vykonávají pro zaměstnavatele činnost na základě dohody o práci (mimo hlavní pracovní poměr),



- členové družstev, jednatelé a společníci společností s.r.o., komanditisté a osoby s příjmy za práci likvidátorů,
- členové představenstva a.s., dozorčích rad apod. (10)

**Na straně zaměstnavatele** se poskytnutí firemního automobilu řídí § 24 odst. 2 ZDP. V souvislosti s poskytováním manažerského vozidla jsou náklady na opravy a udržování vozu, odpisy, silniční daň, havarijní pojištění, pojištění odpovědnosti apod. pro zaměstnavatele daňově uznatelné, a to v plné výši. „*Nedochází k jejich daňovému krácení v poměru ujetých kilometrů pro podnikatelské účely k celkovému počtu ujetých kilometrů včetně soukromých jízd.*“ (10, s. 89)

Zaměstnanec si musí hradit spotřebované pohonné hmoty pro soukromé účely sám, pro zaměstnavatele tedy nejsou daňově uznatelné. O daňový náklad u zaměstnavatele se jedná pouze v případě, že je jejich úhrada považována za benefit dle § 24 odst. 2 písm. j) bodu 5 ZDP a je tak stanoveno v kolektivní smlouvě, pracovní smlouvě či vnitřním předpisu (zaměstnanec v tomto případě PHM spotřebované pro soukromé účely nehradí).

**Na straně zaměstnance** je daňové řešení poskytnutí automobilu zakotveno v § 6 odst. 6 ZDP. „*Poskytne-li zaměstnavatel zaměstnanci bezplatně motorové vozidlo k používání pro služební i soukromé účely, považuje se za nepeněžní příjem zaměstnance částka ve výši 1 % vstupní ceny<sup>1</sup> vozidla za každý i započatý kalendářní měsíc poskytnutí vozidla.*“ (10, s. 87) Tato část je pevně daná, nepřihlíží se k tomu, do jaké míry zaměstnanec automobil využívá. Nepeněžní příjem zaměstnance (tzn. 1 % z VC vozidla) za daný měsíc nemůže být nižší než 1 000 Kč. V případě, že je, považuje se za nepeněžní příjem zaměstnance právě 1 000 Kč.

Pokud je poskytnutý automobil pořízen na leasing (tzn. je pronajaté), používá se pro stanovení nepeněžního příjmu zaměstnance vstupní cena automobilu včetně DPH u vlastníka (tzn. pronajímatele – leasingové společnosti). Tato vstupní cena se nadále používá i po skončení leasingu a následném odkoupení automobilu.

Nepeněžní příjem zaměstnance se přičítá ke zdanitelné mzdě zaměstnance. Zaměstnanec z něj tedy odvádí daň z příjmů. Zahrnuje se také do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na SP a ZP zaměstnance i povinného pojištění, které z tohoto příjmu

---

<sup>1</sup> Vstupní cenou majetku se rozumí pořizovací cena. Při koupi majetku VC zahrnuje cenu majetku a všechny náklady s pořízením majetku související. Při nabytí majetku darováním či zděděním je VC reprodukční pořizovací cena, stanovená podle zákona o oceňování majetku. Do VC se promítá i technické zhodnocení provedené na majetku.

hradí zaměstnavatel. Pokud navíc zaměstnanec nehradí spotřebované PHM pro soukromé účely a pokud jsou považovány za zaměstnanecký benefit, musí být i tyto zdaněny a zahrnuty do vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP. (10)

### 2.8.6 Mobilní telefon i pro soukromé účely

Z rozhodnutí zaměstnavatele mohou být zaměstnancům poskytovány služební mobilní telefony, které zaměstnanci za určitých podmínek mohou užívat i pro soukromé účely. Zaměstnavatel sám stanoví okruh zaměstnanců, kterým mobilní telefon přidělí. Nejčastěji do této skupiny patří ředitelé, manažeři, mistři, referenti obchodu.

Pro používání služebního mobilního telefonu i pro soukromé účely musí být nastavena jasná pravidla. Pokud **zaměstnavatel** zaměstnanci hradí i jeho soukromé hovory (zcela nebo z části), může si je uplatnit jako daňové jen v případě, že je tento nárok dohodnut v pracovní smlouvě, kolektivní či jiné smlouvě.

**Zaměstnanec** si může soukromé hovory hradit z části nebo zcela sám. Srážka se většinou provádí z čisté mzdy zaměstnance, a tudíž nepodléhá zdanění ani odvodům na SP a ZP.

### 2.8.7 Příspěvky na dopravu

Zaměstnavatel se může rozhodnout, že bude svým zaměstnancům přispívat na dopravu do a ze zaměstnání. Může zaměstnancům hradit dopravu veřejnými dopravními prostředky, popř. vlastním osobním automobilem zaměstnance. Tento příspěvek se ale nevztahuje na zaměstnance, kteří mají možnost využívat služební automobil.

**Zaměstnavatel** se při poskytování příspěvku na dopravu zaměstnanců může řídit § 24 odst. 2 písm. j) bod 5 ZDP, který uvádí, že zaměstnavatel má nárok na to, aby všechny výdaje na hrazenou, popř. poskytovanou dopravu zaměstnanců do a ze zaměstnání uplatnil jako daňově uznatelné náklady. Je tomu tak proto, že se jedná o tzv. svoz zaměstnanců, a to především z oblastí se špatnou dopravní dostupností. Jako daňově uznatelný náklad tak může zaměstnavatel uplatnit jak dopravu veřejnými hromadnými dopravními prostředky (autobus či vlak) na základě jízdenek, tak dopravu zaměstnance jeho soukromým osobním automobilem. Tak jako u většiny benefitů je podmínkou uznatelnosti tohoto plnění dohodnutí v kolektivní smlouvě, vnitřním předpisu, pracovní či jiné smlouvě. (9)

Na straně **zaměstnance** se na toto plnění vztahuje § 3 odst. 2 a odst. 3 ZDP. Zde se uvádí: „*Příjmem fyzické osoby se rozumí příjem peněžní i nepeněžní, přičemž nepeněžní příjem se oceňuje podle zákona o oceňování majetku.*“ (10, s. 134) Příspěvek na dopravu tedy na straně zaměstnance nelze osvobodit od daně z příjmů.

V případě, že zaměstnavatel používá k dopravě do a ze zaměstnání *vlastní soukromý automobil*, hradí mu zaměstnavatel výdaje za spotřebované pohonné hmoty. Tato úhrada probíhá na základě předložených dokladů (úctenek, paragonů) o nákupu pohonných hmot.

Pokud zaměstnanec k dopravě využívá *veřejnou dopravu*, bývá mu obvyklá cena za tuto dopravu rovněž připočítána ke zdanitelné mzdě a podléhá dani z příjmů a je součástí vyměřovacího základu pro výpočet SP a ZP. Stejná pravidla platí i v případě, kdy si zaměstnanec hradí z části dopravu sám. (10)

### **2.8.8 Třináctá mzda**

Třináctý plat/mzda je složka mzdy, na kterou má zaměstnanec nárok na základě kolektivní smlouvy či jiné smlouvy uzavřené se zaměstnavatelem. Stejně jako výplata řádné mzdy se i výplata třinácté mzdy řídí § 141 odst. 4 ZP. Bývá zpravidla stejný jako základní hrubý plat. Podle toho, za který měsíc se třináctá mzda vyplácí, bývá odpracovaná doba za příslušný měsíc snížena o dobu nepřítomnosti zaměstnance v práci (pokud se jedná o překážky na straně zaměstnance). Na rozdíl od finančních odměn není závislý na hospodářském výsledku společnosti či výkonnosti zaměstnance.

### **2.8.9 Zdravotní volno**

Dny zdravotního volna (anglicky sick days) jsou dny, kdy může zaměstnanec zůstat doma, a to z důvodu zdravotní indispozice. Znamená to, že zaměstnanec nepřijde do práce a nevykovává práci. Ve dnech zdravotního volna nemusí mít tuto indispozici doloženou potvrzením lékaře nebo rozhodnutím o dočasné pracovní neschopnosti.

Podmínky pro čerpání tohoto druhu volna určuje zaměstnavatel (popř. tak stanoví kolektivní smlouvou uzavřenou s odbory). Určuje způsob oznamování, rozsah volna, i zda půjde o placené či neplacené volno. Pokud zaměstnanec čerpá zdravotní volno, nevykovává práci, a tudíž mu za daný den nepřísluší mzda. Zaměstnavatel ale může stanovit, že výše

náhrady bude odpovídat právě výši mzdy, na kterou by měl zaměstnanec nárok, kdyby volno nečerpal.

Jelikož se jedná o benefit, který má mít pro zaměstnance přínos, bývá mu za toto volno poskytnuta náhrada (peněžní plnění). Pokud bude volno placené, musí zaměstnavatel určit i to, z jakého základu se bude náhrada vypočítávat. Tuto náhradu neupravuje zákoník práce, je tudíž na rozhodnutí zaměstnavatele, jaká bude výše náhrady i z jakého základu se bude vypočítávat.

Počet dnů zdravotního volna není nijak omezen, v praxi zaměstnavatelé poskytují 3-5 dní v kalendářním roce dle seniority. (16)

#### **2.8.10 Sociální fond**

Sociální fond je fond tvořený z čistého zisku. Tento fond je objem prostředků, které společnost vyčleňuje na určitý účel. Sociální fond můžou tvořit obchodní společnosti, podnikatelé, i obce, na které se nevztahuje vyhláška č. 114/2002 Sb. Ministerstva financí o fondu kulturních a sociálních potřeb.

Sociální fond nelze tvořit na vrub daňově uznatelných nákladů, jelikož je tvořen ze zisku po zdanění. Kromě tohoto nejsou žádná pravidla pro tvorbu fondu stanovena. Pokud ve společnosti, která sociální fond tvoří, působí odborová organizace, je nutné v kolektivní smlouvě stanovit způsob hospodaření s tímto fondem. Je také nezbytné, aby o tvorbě sociálního fondu rozhodla valná hromada, popř. jiný orgán společnosti. Tvorba fondu musí být rovněž vymezena ve stanovách nebo zakladatelské listině obchodní společnosti.

*„Dalo by se tedy říci, že tvorba a plnění sociálního fondu nejsou ničím omezena. Toto tvrzení je ale jen zdánlivé. Je nutné vytvořit zisk, aby mohl být tvořen sociální fond.“ (9, s. 26)*

Ze sociálního fondu může zaměstnavatel zaměstnancům poskytovat určitá plnění:

- půjčky na bytové účely (pravidla pro poskytování půjček se stanovují v zásadách hospodaření se sociálním fondem, není stanoven limit výše půjčky),
- příspěvky na provoz zařízení, které slouží kulturnímu a sociálnímu rozvoji zaměstnanců (pokud má zaměstnavatel např. rekreační zařízení, ze sociálního fondu může hradit až 100% nákladů tohoto zařízení, pokud toto zařízení slouží i jako vzdělávací zařízení, může tyto náklady hradit i ze svých daňově uznatelných nákladů),

- půjčky na překlenutí tíživé sociální situace (zákon o daních z příjmů stanovuje limit k překlenutí tíživé finanční situace, a to do výše 20 000 Kč, 200 000 Kč potom u zaměstnance, kterého postihla živelná pohroma),
- sociální výpomoci (výpomoc lze poskytovat bez limitu),
- příspěvky na stravování,
- příspěvek odborové organizaci (posuzuje se jako dar na činnost, není stanoven limit ani plnění – záleží na smlouvě, ta může být darovací nebo je poskytnutí příspěvku zahrnuto v kolektivní smlouvě),
- dary zaměstnancům (dary lze poskytovat k pracovním a životním jubileím i k jiným příležitostem, dary mohou být peněžní a nepeněžní, výše daru se stanovuje v zásadách hospodaření se sociálním fondem). (9)

### 2.8.11 Dary

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat dary z různých zdrojů a k různým příležitostem, přičemž pravidla poskytování darů stanovuje ZDP a vyhláška č. 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb. Pravidla poskytování darů bývají sjednána také v kolektivní smlouvě.

FKSP mají povinnost tvořit organizační složky státu, státní příspěvkové organizace a příspěvkové organizace zřízené územními samosprávnými celky. Organizace, které FKSP tvoří, poskytují za obdobných podmínek dary ze sociálního fondu, ze zisku po zdanění či na vrub nedaňových nákladů. (10)

Zaměstnavatel nemůže náklady na peněžní i nepeněžní dary uplatnit jako daňově uznatelné náklady. (9)

Dary podléhají zdanění daní z příjmů. § 6 odst. 9 ZDP ale stanovuje řadu osvobození těchto darů od daně z příjmů. Dle tohoto ustanovení je hodnota *nepeněžních darů* od daně z příjmů osvobozena až do úhrnné výše 2 000 Kč ročně u každého zaměstnance. Pokud hodnota poskytnutých nepeněžních darů za rok překročí tuto hranici, lze z této hodnoty od daně osvobodit pouze částku 2 000 Kč. Hodnota nad 2 000 Kč podléhá zdanění daní z příjmů. Poskytnuté *peněžní dary* od daně z příjmů nelze osvobodit. (10)

Nejčastějšími příležitostmi k poskytnutí daru jsou životní či pracovní výročí, odchod do starobního důchodu, odchod do invalidního důchodu nebo za vykonávání mimořádných prací a úkolů. (9)

➤ **Dar k pracovnímu výročí**

Zaměstnavatel může zaměstnancům poskytovat peněžní i nepeněžní dary. Zaměstnancům se poskytují dary při pracovních výročích 20 let a pak každých dalších 5 let trvání pracovního poměru, přičemž do této doby je možné započítat i dobu trvání pracovního poměru u jiných zaměstnavatelů a dobu strávenou na mateřské dovolené, pokud po tuto dobu pracovní poměr trval. Do této doby se ale nezahrnuje doba, po kterou zaměstnanec pracoval na základě dohody o práci konané mimo pracovní poměr.

➤ **Dar k životnímu jubileu**

Pokud společnost nemá povinnost tvořit FKSP, může poskytovat zaměstnancům dary k narozeninám ze sociálního fondu. Z tohoto fondu se dary poskytují za stejných podmínek jako z FKSP, sociální fond ale na rozdíl od FKSP nemá stanovené limity. Poskytování darů se tak váže jen na kolektivní smlouvu. Dary se nejčastěji dávají zaměstnancům při výročí 50 let a pak každých 5 let věku. Společnost se může rozhodnout, že tyto dary bude poskytovat i důchodcům a bývalým zaměstnancům. (9)

➤ **Dar při odchodu do důchodu**

Pokud společnost poskytuje zaměstnancům dar při odchodu do důchodu, bývá tento poskytován v okamžiku, kdy je zaměstnanci důchod přiznán.

➤ **Mimořádná odměna**

Mimořádnou odměnu (dar) poskytuje zaměstnavatel zaměstnanci za vykonání mimořádného úkolu či práce vykonané ve prospěch zaměstnavatele. Tuto mimořádnou odměnu může zaměstnavatel zaměstnanci poskytnout např. i za bezplatné dárcovství krve.

## **2.8.12 Podpora dlouhodobé nemoci**

Zaměstnavatel se může rozhodnout, že zaměstnancům, kteří jsou dlouhodobě nemocní, poskytne určitou podporu. Tuto většinou poskytují finanční formou. V době nemoci

dostávají zaměstnanci podporu od státu a zaměstnavatel může zaměstnanci tuto podporu navýšit do určité, předem stanovené, výše.

### 2.8.13 Podíly na zisku

Zaměstnavatel může zaměstnance zainteresovat na výsledcích podniku tím, že jim bude vyplácet podíly na zisku. Snaží se tak zaměstnance motivovat k vyšším a lepším výkonům. Zaměstnavatel stanoví, který okruh zaměstnanců má na podíly nárok, v jaké výši a za jakých podmínek.

## 2.9 Výpočet čisté mzdy v roce 2013

Většina zaměstnaneckých benefitů se projeví především na čisté mzdě zaměstnance, jelikož zaměstnanec z těchto musí odvést daň z příjmů a některé benefity se také zahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet odvodů na SP a ZP.

### ➤ Vzorec pro výpočet čisté mzdy

POLOŽKA
Základní měsíční mzda
+ osobní ohodnocení
+ odměny
+ příplatky
+ náhrada za dovolenou
= hrubá mzda
sociální pojištění
zdravotní pojištění
Základ daně (SHM)
Záloha na daň
- sleva na poplatníka
- sleva na studenta
- sleva na invaliditu
- sleva na vyživovaného manžela/ku
- daňové zvýhodnění na děti
= daň po slevách
+/- daňové zvýhodnění na děti
= čistá mzda

Do hrubé mzdy se počítají i odměny, osobní ohodnocení zaměstnance, příplatky, náhrady za dovolenou a nemoc, plnění k výročí apod. Z takto vypočtené hrubé mzdy

se počítá sociální a zdravotní pojištění zaměstnance, přičemž sazba SP je 6,5 % z hrubé mzdy a sazba ZP činí 4,5 % z hrubé mzdy. Tyto částky se zaokrouhlují na celé Kč nahoru.

Z hrubé mzdy zaměstnance odvádí SP a ZP i zaměstnavatel, a sice 25 % na SP a 9 % na ZP. Tyto náklady jsou pro zaměstnavatele daňově uznatelné.

Pro účely výpočtu daně z příjmů se počítá základ daně, tzv. superhrubá mzda. Jedná se o hrubou mzdu navýšenou o SP a ZP, které hradí zaměstnavatel. Sazba tohoto pojistného je na SP 25 % a na ZP 9 %. SHM je tedy hrubá mzda zvýšená o 34 %. Z této částky se dále počítá záloha na daň ve výši 15 %. Zaměstnanec má z této zálohy možnost slev:

- sleva na poplatníka 2 070,- Kč,
- sleva na studenta 335,- Kč,
- sleva na invaliditu 210,- Kč,
- sleva na vyživovaného manžela/ku 2 070,- Kč.

Tyto slevy lze od daně odečíst jen do výše daňové povinnosti. Pokud ale poplatník uplatňuje ještě daňové zvýhodnění na děti a vznikne mu nárok na daňové zvýhodnění vyšší než původně vypočítaná daňová povinnost, vznikne mu daňový bonus. Státu tedy nezaplatí žádnou daň, naopak, ještě něco získá. V roce 2013 činilo daňové zvýhodnění na dítě 1 117,- Kč měsíčně na jedno dítě. Nárok na tento odpočet je podmíněn tím, že se jedná o vyživované dítě, které s poplatníkem žije ve společné domácnosti.

Čistá mzda se poté vypočítá tak, že od hrubé mzdy je odečteno SP, ZP a odečtena daň (popř. přičten daňový bonus).



### **3 Zaměstnanecké benefity v konkrétním podniku**

Tato kapitole se bude zabývat konkrétním podnikem. Budou zde uvedeny základní údaje o společnosti jako vznik společnosti, její historie a základní finanční ukazatele. Především ale bude tato kapitola zaměřena na personální práci v konkrétním podniku, a to odměňování zaměstnanců a zaměstnaneckým benefitům, které společnost svým zaměstnancům poskytuje. Tyto budou zhodnoceny z daňového hlediska a dopadu jednotlivých benefitů na daň z příjmů a odvody na sociální a zdravotní pojištění, a to jak na straně zaměstnavatele, tak na straně zaměstnance.

Pro vypracování této části práce byly stěžejní informace poskytnuté personální manažerkou společnosti získané formou rozhovorů s personální manažerkou a také z interních dokumentů společnosti, jako je kolektivní smlouva a různé vnitropodnikové předpisy. V těchto jsou obsaženy podmínky poskytování jednotlivých zaměstnaneckých výhod, okruhy zaměstnanců, kteří mají na daný benefit nárok a také konkrétní částky či sazby daných benefitů.

Jelikož si podnik nepřeje být jmenován, bude v následujícím textu označován jako Podnik X.

#### **3.1 Profil podniku**

Podkladem pro zpracování této kapitoly jsou interní dokumenty společnosti – kolektivní smlouva a vnitropodnikové předpisy.

Podnik X, spol. s r.o. s více než 130 letou historií sídlí ve Valašském Meziříčí. Je součástí nadnárodní společnosti X Corporation. Zabývá se výrobou a prodejem sazí pro gumárenský průmysl (pro výrobu pneumatik a technické pryže). Kromě toho nabízí i saze do plastů, barev a laků, nátěrových hmot, tonerů, tiskařských barev apod.

Podnik X také nabízí prodej siliky (tj. keramický žáruvzdorný stavební materiál), který se používá např. do silikonových směsí, kosmetických a hygienických přípravků, těsnicích materiálů, lepidel, krému, vosků, pro farmaceutický průmysl apod. Kromě výroby se zabývá i testováním, měřením, analýzami a koupí zboží za účelem dalšího prodeje a prodejem.

Největší část produkce Podniku X je dodávána do Německa, Polska a Francie, tuzemské dodávky činí zhruba 10 % objemu produkce.

Výroba sazí v České republice započala v roce 1938 v Ostravě, do Valašského Meziříčí se výroba přestěhovala v roce 1968. V roce 1991 vznikl Podnik X, spol. s r.o. Valašské Meziříčí jako společný podnik dvou společností. Dne 27. března 1991 byla uzavřena společenská smlouva a společnost byla zapsána do obchodního rejstříku dne 29. března 1991 jako společnost s ručením omezeným. Základní kapitál společnosti činí 643 604 000,- Kč.

Závod ve Valašském Meziříčí je jednou ze tří evropských sazoven X Corporation. Ústředí X Corporation sídlí v USA (konkrétně v Bostonu), hlavní vývojové a výzkumné středisko sídlí v Billerice nedaleko Bostonu. X Corporation má 17 závodů po celém světě.

V roce 2013 X Corporation dosáhl obratu cca 3,5 mld. dolarů a zaměstnává přibližně 5000 lidí po celém světě. Závod ve Valašském Meziříčí čítá 103 zaměstnanců.

V čele Podniku X stojí generální ředitel, jemuž je podřízeno 5 odborných ředitelů. Organizační struktura je přiložena v přílohách (Příloha č. 1).

### 3.2 Vybrané finanční ukazatele

V roce 2013 Podnik X dosáhl zisku ve výši 693 mil. Kč. Tento výsledek je nejvyšší v historii Podniku X. Nejen zisk zapříčinil posun z šestého místa na první místo úspěšnosti ze všech 17 závodů X Corporation.

#### ➤ rozvaha (v celých tis. Kč)

**Tabulka 3.1 – Rozvaha Podniku X za roky 2008 - 2013**

Rok	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<i>Aktiva</i>						
Stálá aktiva	573 727	552 992	551 410	547 977	515 176	470 788
Oběžná aktiva	720 995	734 044	785 216	964 704	1 107 761	1 213 695
Časové rozlišení	485	376	822	750	877	2 333
Aktiva celkem	1 295 207	1 287 412	1 337 448	1 513 431	1 623 814	1 686 816
<i>Pasiva</i>						
Vlastní kapitál	908 473	941 034	961 231	1 114 828	1 158 133	1 269 359
Cizí zdroje	376 290	338 289	365 790	390 152	456 504	406 517
Časové rozlišení	10 444	8 089	10 427	8 451	9 177	10 940
Pasiva celkem	1 295 207	1 287 412	1 337 448	1 513 431	1 623 814	1 686 816

*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

### ➤ obrat společnosti

**Tabulka 3.2 – Obrat Podniku X za roky 2009 - 2013**

Rok	Obrat (v tis. Kč)
2009	2 020
2010	2 555
2011	3 243
2012	3 462
2013	3 689

*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

### 3.3 Personální práce v Podniku X

Podnik X věnuje maximální pozornost personální práci. Management společnosti si je totiž vědom toho, že jedině vyškolení, kvalitní a motivovaní zaměstnanci mohou společnosti zajistit dlouhodobě vysokou kvalitu produktů a služeb. Snahou společnosti je vytvářet takové pracovní podmínky a prostředí, aby zaměstnanci podávali optimální pracovní výkony a byli za to také náležitě odměňováni. V oblasti odměňování je cílem společnosti také dosažení rovnováhy mezi potřebami společnosti a osobním rozvojem a potřebami zaměstnanců.

Společnost také dbá na důkladné školení zaměstnanců. Každý zaměstnanec je proškolen nejen při nástupu na pracovní pozici, ale má také stanoven pravidelný roční plán školení.

Podnik X organizuje nejrůznější neformální akce, kterých se mohou zúčastnit jak stávající zaměstnanci, tak i jejich nejbližší rodinní příslušníci a důchodci. Společnost pořádá např. Mikulášské besídky, dětské dny či sportovní návštěvy se zaměstnanci sesterského závodu v Ravenně v Itálii.

Odměňování v Podniku X se řídí mzdovými předpisy, které vydává zaměstnavatel, a kolektivní smlouvou. S každým zaměstnancem se samozřejmě musí dohodnout výše mzdy individuálně ve smlouvě o mzdě. Společnost zaměstnancům nabízí celou řadu benefitů a snaží se zaměstnance zainteresovat i na výsledcích společnosti. Pro účely odměňování jsou zaměstnanci v Podniku X rozděleni do tří skupin, a sice:

- vedoucí pracovníci a specialisté,
- zaměstnanci odměňovaní smluvní mzdou,

- zaměstnanci odměňovaní na základě zařazení do tarifních stupňů.

Tarifní systém se v Podniku X skládá ze 7 stupňů, přičemž pro každý tarifní stupeň je stanovena měsíční základní mzdová sazba (pevná měsíční částka v Kč) a v jednotlivých tarifních stupních jsou uvedeny také odpovídající pracovní činnosti. Do těchto stupňů jsou zaměstnanci zařazováni na základě Katalogu zařazení pracovních činností do tarifních tříd (dále jen katalog), přičemž do těchto tříd se zaměstnanci zařazují dle druhu vykonávané práce, složitosti práce, namáhavosti práce a dle odpovědnosti. V Katalogu jsou zahrnuty jen manuální pracovní funkce.

V kolektivní smlouvě je také ujednáno zvýšení mzdy. To závisí na míře inflace, přičemž pro účely zvyšování mezd je ve společnosti za míru růstu inflace považován meziroční růst indexu spotřebitelských cen. Společnost a odborová organizace se tedy dohodnou na zvýšení mezd, a také stanoví přesná pravidla.

### **3.4 Zaměstnanecké benefity v Podniku X**

Společnost nabízí zaměstnancům poměrně širokou škálu benefitů. V oblasti tohoto odměňování zaměstnanců je cílem společnosti spokojenost a motivovanost pracovníků a také to, aby peněžitě i nepeněžitě odměňování zaměstnanců bylo konkurenceschopné a zároveň aby byly zohledněny individuální výkony pracovníků i Podniku X jako celku. Společnost nemá zaveden cafeteria systém, tudíž má každý zaměstnanec nárok na všechny benefity (kromě těch, jejichž poskytování se vztahuje jen na určité pracovní pozice).

U každého z následujících benefitů bude uvedeno, jaký má vliv na daň z příjmů zaměstnavatele. Jelikož je většina poskytovaných benefitů pro společnost daňově uznatelná, a může je tedy uplatnit jako daňové náklady, zaměřím se spíše na výhodnost jednotlivých benefitů pro zaměstnance a u vybraných benefitů bude vypočítána čistá mzda zaměstnance. Tato bude vypočítána za předpokladu, že zaměstnanci žádný benefit poskytnut nebyl, i za podmínek poskytnutí určitého benefitu. Pro tyto účely budou uvažovány následující skutečnosti:

- hodinová mzdová sazba zaměstnance činí 130,- Kč,
- průměrný výdělek pro pracovněprávní účely činí 155,- Kč/hodinu,
- denní průměrný výdělek pro pracovněprávní účely činí 1 163,- Kč,

- zaměstnanec podepsal u zaměstnavatele prohlášení k dani a uplatňuje tak slevu na dani na poplatníka,
- zaměstnanec neuplatňuje žádné další slevy na dani,
- mzda bude počítána za měsíc, ve kterém zaměstnanec odpracoval 22 dní,
- v daném měsíci nebyl žádný státní svátek,
- délka směny je 7,5 hodin.

### ➤ Výpočet čisté mzdy zaměstnance

Následující výpočet je počítán za předpokladu, že platí výše uvedené skutečnosti a zaměstnanci nebyl zaměstnavatelem poskytnut žádný benefit.

**Tabulka 3.3 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance**

Položka	Částka v Kč
Hrubá mzda	21 450
Sociální pojištění	1 395
Zdravotní pojištění	966
Základ daně	28 800
Záloha na daň	4 320
Sleva na poplatníka	2 070
Daň	2 250
Čistá mzda	16 839

*Zdroj: vlastní zpracování*

$$HM = 7,5 \text{ hod} \cdot 130 \text{ Kč} \cdot 22 \text{ dnů}$$

$$SP = HM \cdot 0,065 \text{ ,tj. 6,5 \% z hrubé mzdy zaměstnance}$$

$$ZP = HM \cdot 0,045 \text{ ,tj. 4,5 \% z hrubé mzdy zaměstnance}$$

$$SHM = HM \cdot 1,34 \text{ ,tj. základ daně}$$

$$\text{Záloha na daň} = SHM \cdot 0,15 \text{ ,tj. 15 \% ze základu daně}$$

$$\text{Daň} = \text{záloha na daň} - \text{sleva na poplatníka}$$

$$\check{M} = HM - SP - ZP - \text{daň}$$

Tento výpočet bude u vybraných benefitů upraven právě o poskytnutý benefit a zhodnocen vliv benefitu na výši čisté mzdy zaměstnance, na daň z příjmů a odvod SP a ZP.

Z hrubé mzdy zaměstnance odvádí SP a ZP také zaměstnavatel, konkrétně 25 % na SP a 9 % na ZP. Dle předchozích předpokladů tedy zaměstnavatel odvede za zaměstnance na SP 5 363,- Kč měsíčně a na ZP 1 931,- Kč měsíčně, celkově 7 294,- Kč. Pro zaměstnavatele jsou ale tyto náklady daňově uznatelné.

#### **3.4.1 Příspěvek na stravování**

Tento benefit je ve společnosti realizován formou závodního stravování. Zaměstnanci mohou také využít mražené stravy, přičemž v tomto případě společnost zajišťuje možnost ohřevu této stravy.

Společnost hradí příspěvek na oba druhy stravy ve výši 55 % ceny jídla bez DPH, která se promítá do nákladů. K částce odpovídající 55 % z ceny jídla společnost ještě přispívá na jedno jídlo částkou 19 Kč. Tuto částku společnost financuje z prostředků sociálního fondu.

V roce 2013 **zaměstnavatel** celkově vynaložil na stravování zaměstnanců částku 1 230 000,- Kč, z toho 806 000,- Kč představuje 55 % z ceny jídla bez DPH a tato částka se promítla v nákladech společnosti. Tyto jsou ale daňově uznatelné, tudíž o tuto částku si společnost snížila základ daně a tím i výslednou daň z příjmů. Ze sociálního fondu tvořil příspěvek na stravování 424 000,- Kč.

Pro **zaměstnance** je příspěvek na stravování nepeněžní příjem. Jelikož se ale jedná o příjem, který je od daně osvobozen, nemá tento příspěvek na čistý příjem zaměstnance vliv.

#### **3.4.2 Dovolená nad rámec zákona**

Zaměstnanci Podniku X mají nárok si za jeden kalendářní rok vybrat 5 týdnů dovolené, tzn., že společnost jim poskytuje jeden týden dovolené navíc.

##### **➤ Modelový příklad**

Bude uvažováno, že zaměstnanec v měsíci čerpal 5 dnů dovolené, přičemž jeho průměrný výdělek pro pracovněprávní účely činí 1 163,- Kč za den.

**Tabulka 3.4 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při čerpání dovolené**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	16 575	17 dnů*7,5 hod*130 Kč
Náhrada za dovolenou	5 815	5 dnů*1 163 Kč
HM	22 390	16 575 + 5 815
SP	1 456	22 390*0,065
ZP	1 008	22 390*0,045
Základ daně	30 100	22 390*1,34
Záloha na daň	4 515	30 100*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 445	4 515-2 070
ČM	17 481	22 390-1 456-1 008-2 445

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výpočtu je patrné, že v případě, kdy by zaměstnanec čerpal 5 dnů dovolené, zvýší se mu čistá mzda o 642,- Kč a úměrně tomu se zvýší i jeho odvod na SP, ZP a daň. Toto zvýšení je způsobeno tím, že náhrada za dovolenou se počítá z průměrného výdělku, který je vyšší než hodinová mzda zaměstnance.

Pojistné, které hradí zaměstnavatel, se celkově zvýší o 320,- Kč (235,- Kč SP a 85,- Kč ZP) u jednoho zaměstnance.

### 3.4.3 Příplatky

Za určitou práci mají zaměstnanci nárok na příplatek ze zákona. Poskytování zákonných příplatků je tedy samozřejmostí, společnost ovšem svým zaměstnancům poskytuje příspěvky vyšší, než stanovuje ZP (viz Tabulka 3.5).

**Tabulka 3.5 - Příplatky**

Druh příplatku	Výše příplatku
za směnnost	1 670,- Kč / měsíc
za svátek	175 % prům. výdělku
za práci přesčas	29 % prům. výdělku

*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

### ➤ Modelový příklad

Ve výpočtu čisté mzdy zaměstnance platí předpoklad, že v daném měsíci byl 1 den státní svátek, který připadl na pracovní den, a zaměstnanec odpracoval 10 přesčasových hodin. Zaměstnanec nečerpal náhradní volno, tudíž mu za práci ve svátek a práci přesčas náleží dosažená mzda zvýšená o procentní výši průměrného výdělku. Pro srovnatelnost nebude ve výpočtu uvažován příplatek za směnnost.

**Tabulka 3.6 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí zákonných příplatků**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	22 750	$[(7,5 \cdot 22) + 10] \cdot 130$
Příplatek přesčas	388	$(10 \cdot 155) \cdot 0,25$
Příplatek svátek	1 163	
Hrubá mzda	24 301	$22\,750 + 388 + 1\,163$
SP	1 580	$24\,301 \cdot 0,065$
ZP	1 094	$24\,301 \cdot 0,045$
Základ daně	32 600	$24\,301 \cdot 1,34$
Záloha na daň	4 890	$32\,600 \cdot 0,15$
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 820	$4\,890 - 2\,070$
Čistá mzda	18 807	$24\,301 - 1\,580 - 1\,094 - 2\,820$

*Zdroj: vlastní zpracování*

*Příplatky v rámci zaměstnaneckých benefitů*

**Tabulka 3. 7 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí příplatků nad rámec zákona**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	22 750	$[(7,5 \cdot 22) + 10] \cdot 130$
Příplatek přesčas	450	$(10 \cdot 155) \cdot 0,29$
Příplatek svátek	2 035	$1\,163 \cdot 1,75$
Hrubá mzda	25 235	$22\,750 + 450 + 2\,035$
SP	1 641	$25\,235 \cdot 0,065$
ZP	1 136	$25\,235 \cdot 0,045$
Základ daně	33 900	$25\,235 \cdot 1,34$
Záloha na daň	5 085	$33\,900 \cdot 0,15$
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	3 015	$5\,085 - 2\,070$
Čistá mzda	19 443	$25\,235 - 1\,641 - 1\,136 - 3\,015$

*Zdroj: vlastní zpracování*



V porovnání se sazbami zákonných příplatků společnost zaměstnanci poskytla za práci přesčas o 62,- Kč více a za práci ve svátek o 872,- Kč více.

Zaměstnanec zaplatí na SP o 61,- Kč více, na ZP o 42,- Kč více a odvede také vyšší daň, a to o 195,- Kč. Jeho čistá mzda se zvýší o 636,- Kč.

Odvody zaměstnavatele se zvýší o 233,- Kč na SP a o 84,- Kč na ZP, celkově tedy o 317,- Kč.

### **3.4.4 Program pojištění zaměstnanců**

Cílem tohoto programu je podporovat zaměstnance, kteří chtějí nést odpovědnost za svou budoucnost, podpořit životní pojištění zaměstnanců a vytvořit pravidla pro pomoc zaměstnancům, příp. pozůstalým (v případě tragické události). Pojištění zaměstnanců Podniku X se skládá ze čtyř flexibilních částí, a sice penzijního připojištění, životního pojištění, stavebního spoření a podpory v případě tragické události.

Celková měsíční částka spoření je rozložena mezi zaměstnavatele a zaměstnance. Příspěvek společnosti činí 75 % a příspěvek zaměstnance činí 25 %. Zaměstnanec tuto částku nemusí příslušnému fondu odvádět sám, tento převod provádí zaměstnavatel v době vyplácení mezd. Aby zaměstnanci vznikl nárok na tento příspěvek, musí v Podniku X ukončit zkušební dobu a uzavřít pracovní smlouvu na dobu neurčitou. Samozřejmostí je předložení platné pojistné smlouvy.

Příspěvky společnosti jsou hrazeny z daňově uznatelných nákladů. Proto ty typy spoření, které nelze uplatnit jako daňové náklady, nejsou podporovány příspěvkem podniku.

Na penzijní a životní pojištění společnost svým zaměstnancům přispívá částkou odpovídající 5 % ze základní mzdy, a k tomu přispívá ještě dalších 500,- Kč měsíčně. V roce 2013 společnost vynaložila na penzijní připojištění zaměstnanců celkem 2 194 000,- Kč a na životní pojištění celkově 908 000,- Kč. Celkem tedy na program pojištění zaměstnanců společnost vynaložila 3 102 000,- a tato částka se promítla v daňově uznatelných nákladech.

#### **➤ Modelový příklad**

Bude uvažováno, že společnost zaměstnanci poskytuje příspěvek na penzijní připojištění odpovídající 5 % ze základní mzdy + 500,- Kč.

**Tabulka 3.8 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance s příspěvkem na pojištění**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	21 450	22 dní*7,5 hod*130 Kč
SP	1 395	21 450*0,065
ZP	966	21 450*0,045
Základ daně	28 800	21 450*1,34
Záloha na daň	4 320	28 800*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 250	4 320-2 070
Příspěvek na pojištění	1 573	(21 450*0,05)+500
Čistá mzda	18 412	21 450-1 395-966-2 250+1 573

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z tabulky je patrné, že příspěvek zaměstnavatele se nijak neprojeví na dani z příjmů zaměstnance a nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP zaměstnance. Pro společnost je tento příspěvek daňově uznatelným nákladem. Tento benefit je daňově optimální.

Pro srovnání následuje výpočet, kde bude hrubá mzda zaměstnance zvýšena o 1 573,- Kč, které mu nyní zaměstnavatel poskytuje jako příspěvek na pojištění.

**Tabulka 3.9 – Výpočet čisté mzdy při zvýšení mzdy zaměstnance o 1 573,- Kč**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
HM	23 023	21 450+1 573
SP	1 497	23 023*0,065
ZP	1 037	23 023*0,045
Základ daně	30 900	23 023*1,34
Záloha na daň	4 635	30 900*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 565	4 635-2 070
Čistá mzda	17 924	23 023-1 497-1 037-2 565

*Zdroj: vlastní zpracování*

Pokud by zaměstnavatel zaměstnanci nepřispíval na pojištění, ale zvýšil mu základní mzdu, zaměstnanec by dostal o 488,- Kč méně, jelikož tato částka by také podléhala zdanění a odvodům na SP a ZP. V tomto případě by navíc odvedl i zaměstnavatel na SP a ZP za zaměstnance více, a to o 393,- Kč na SP a o 142,- Kč na ZP, celkově tedy o 535,- Kč měsíčně za jednoho zaměstnance.

### 3.4.5 Firemní vozidlo i pro soukromé účely

Společnost poskytuje vybraným skupinám zaměstnanců služební automobil, který tito mohou využívat i pro soukromé účely. Možnost využít tento automobil mají i nejbližší rodinní příslušníci zaměstnance. K výměně automobilů dochází pravidelně, a to buď po čtyřech letech užívání vozu, nebo po 100 000 ujetých km. Pro zaměstnance, kteří mají dle stanov nárok na služební automobil, je výhodou, že si mohou sami (s určitými omezeními) vybrat model automobilu.

Společnost veškeré služební automobily pořizuje formou operativního leasingu, konkrétně formou Full Service operativního leasingu. Na rozdíl od finančního leasingu neslouží tato forma leasingu k trvalému pořízení automobilu, je tedy na určitou dobu jen pronajímán.

Automobil společnost poskytuje třem skupinám zaměstnanců, přičemž v každé skupině jsou zařazeny různé pracovní pozice. Jedním z požadavků na vybraný automobil je limit měsíční leasingové splátky, jež se liší dle skupin zaměstnanců (viz Tabulka 3.10). Tento limit může být navýšen v případě, že se jedná o dovybavení automobilu zabezpečením na základě požadavků leasingové společnosti. Tuto výjimku ale může udělit jen generální ředitel.

**Tabulka 3.10 – Limity pro výběr automobilu**

Skupina	Limit měsíční splátky v Kč bez DPH
I.	28 950
II.	25 975
III.	22 150

*Zdroj: vlastní zpracování dle interních dokumentů společnosti*

V souvislosti s užíváním služebního automobilu hradí společnost veškeré pohonné hmoty, a to jak pro služební, tak pro soukromé účely. Tyto společnost hradí včetně cest z a do práce. Zaměstnanec musí vykazovat služební i soukromé kilometry měsíčně ve výkazu jízd. Společnost ale nehradí pohonné hmoty zakoupené na soukromých cestách v zahraničí. Tyto musí zaměstnanec vykazovat zvlášť a částka je mu sražena ze mzdy.

V roce 2013 společnost vynaložila 420 000,- Kč na spotřebované pohonné hmoty.

V roce 2013 měla společnost takto pronajatých 7 automobilů. Splátka každého z nich činí 20 000,- Kč měsíčně, celkově tedy 140 000,- Kč měsíčně. Za rok společnost tedy vynaložila 1 680 000,- Kč na leasingové splátky. Na pohonné hmoty bylo vynaloženo 419 000,- Kč. Celkově společnost na tento benefit vynaložila částku 2 099 000,- Kč. Pro **zaměstnavatele** jsou veškeré tyto náklady (tj. leasingové splátky a spotřeba PHM) daňově uznatelné.

**Zaměstnanci** je připočteno 1 % ze vstupní ceny automobilu vč. DPH ke zdanitelné mzdě každý měsíc používání vozidla. V případě pořízení automobilu na leasing se pro účely zdanění považuje za vstupní cenu automobilu vstupní cena u majitele automobilu – tedy leasingové společnosti.

#### ➤ Modelový příklad

V případě poskytnutí služebního automobilu bude uvažována jeho pořizovací cena 500 000,- Kč. Zaměstnanci vznikne nepeněžní příjem ve výši 5 000,- Kč, což je 1 % ze VC automobilu. Nepeněžní příjem mu vznikne i za spotřebované PHM pro soukromé účely, jelikož tyto jsou hrazeny zaměstnavatelem. Spotřeba PHM pro služební vozidla činí 420 000,- Kč za rok. Automobilů je 7, tudíž spotřeba PHM na jedno vozidlo činí 60 000,- Kč za rok. Měsíčně potom  $60\,000/12 = 5\,000,-$  Kč. Pro výpočet bude uvažováno, že polovina z této spotřeby, tedy 2 500,- Kč, je spotřebována pro soukromé jízdy zaměstnance.

**Tabulka 3.11 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při užívání služebního automobilu**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	21 450	22 dní*7,5 hod *130 Kč
Nepeněžní příjem	7 500	5 000+2 500
Hrubá mzda	28 950	21 450+7 500
SP	1 882	$28\,950 \cdot 0,065$
ZP	1 303	$28\,950 \cdot 0,045$
Základ daně	38 800	$28\,950 \cdot 1,34$
Záloha na daň	5 820	$38\,800 \cdot 0,15$
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	3 750	$5\,820 - 2\,070$
Čistá mzda	14 515	$21\,450 - 1\,882 - 1\,303 - 3\,750$

*Zdroj: vlastní zpracování*

Zaměstnanci v souvislosti s užíváním služebního automobilu i pro soukromé účely vznikne nepeněžní příjem 7 500,- Kč, ze kterého musí odvést SP 487,- Kč, ZP 337,- Kč a také daň ve výši 1 500,- Kč, celkově tedy 2 324,- Kč.

### 3.4.6 Mobilní telefon pro soukromé účely

Podnik X vybavuje zaměstnance mobilními telefony. Účelem je lepší dosažitelnost vybraných zaměstnanců a lepší dosažitelnost pracovníků, kteří se podílí na obsazování pracovní pohotovosti. Podnik X hradí veškeré fixní poplatky spojené s užíváním telefonních přístrojů, a při služebních zahraničních cestách hradí v určité míře užívání mobilu i k nutným soukromým hovorům. Společnost těmto zaměstnancům poskytuje dva typy telefonních přístrojů, a to buď stálé osobní telefonní přístroje, nebo telefonní přístroje sdílené skupinou osob.

Zaměstnanci mohou využít dva typy *stálých osobních telefonních přístrojů*. Mobilní telefony s kartou GO (nákup kupónu GO) mohou zaměstnanci používat pouze pro služební účely a musí také zaznamenávat datum, provolané jednotky a účel hovoru. U mobilních telefonů s kartou SIM (stálý měsíční poplatek) je majiteli (tj. Podnik X) každý měsíc zasílán výpis telefonních hovorů. U těchto druhů telefonů musí uživatel (tj. zaměstnanec) měsíčně vyúčtovávat telefonní hovory formou paušálu nebo vyúčtováním soukromých hovorů.

#### a) vyúčtování formou paušálu

Dle částky ve výpisu hovorů je zaměstnanci každý měsíc sražena ze mzdy částka dle následující tabulky:

**Tabulka 3.12 – Srážka ze mzdy za hovorné**

Hovorné v Kč	Srážka ze mzdy v Kč vč. DPH
do 50	0
do 300	50
do 500	75
do 1000	150
do 2000	300
do 3000	600
nad 3000	600 + 20% z částky nad 3000

*Zdroj: (17)*

#### b) vyúčtování soukromých hovorů

Zaměstnanec může využít vyúčtování soukromých hovorů, pokud bude mít soukromých hovorů méně, než činí paušální srážka. Pokud zaměstnanec využije tento způsob, musí ve výpisu hovorů označit soukromé hovory, sečíst částku za tyto hovory a doplnit tuto

do příslušného formuláře. Vyúčtování musí zaměstnanci schválit vedoucí střediska a poté ho odevzdat na účetní oddělení – nejpozději do 20. dne v měsíci. Soukromé hovory do 50,- Kč vč. DPH se zaměstnanci nevyúčtovávají.

Uživatelů stálých osobních telefonních přístrojů je v Podniku X 37. Jsou to především manažeři a vedoucí jednotlivých úseků, generální ředitel, oddělení odbytu, hlavní účetní apod.

Společnost má také nastavené podmínky pro užívání *telefonních přístrojů sdílených skupinou osob*. Při předávání směny musí být tyto telefony provozuschopné a určení zaměstnanci musí mít po dobu své hotovostní služby telefon neustále v provozu.

Uživatelé telefonních přístrojů sdílených skupinou osob jsou technický manažer, procesní inženýr, manažer údržby, vedoucí výroby, vedoucí technolog a vedoucí údržby elektro.

#### ➤ Modelový příklad

V tomto případě bude uvažováno, že hovorné zaměstnance činilo za měsíc 1 850,- Kč. Dle pravidel společnosti mu tedy bude ze mzdy sraženo 300,- Kč.

**Tabulka 3. 13 – Výpočet čisté mzdy při užívání služebního telefonu i pro soukromé účely**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Hrubá mzda	21 450	22 dní*7,5 hod*130 Kč
SP	1 395	21 450*0,065
ZP	966	21 450*0,045
Základ daně	28 800	21 450*1,34
Záloha na daň	4 320	28 800*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 250	4 320-2 070
Čistá mzda	16 839	21 450-1 395-966-2 250
Srážka za mob. tel.	300	
Částka k výplatě	16 539	

*Zdroj: vlastní zpracování*

Částka, kterou zaměstnanec platí za hovorné, je mu srážena z čisté mzdy, nemá tudíž vliv na daň z příjmů zaměstnance ani se nezahrnuje do vyměrovacího základu pro výpočet odvodů na SP a ZP.

Jelikož je tento benefit zakotven ve vnitřním předpisu Podniku X, může si společnost hovorné, které zaměstnancům hradí, uplatnit jako daňově uznatelné náklady.

### 3.4.7 Příspěvek na dopravu a mytí po pracovní době

Společnost poskytuje příspěvek na dopravu jen těm zaměstnancům, kteří nemají v užívání služební automobil. Tento příspěvek je stanoven pevnou měsíční částkou, a sice 480,- Kč měsíčně.

Příspěvek na mytí po pracovní době činí 340,- Kč měsíčně. Tento je poskytován zaměstnancům, jejichž práce vyžaduje zvýšené požadavky na hygienickou očistu. Jelikož je poskytování tohoto příplatku zakotveno v kolektivní smlouvě společnosti, je dle § 6 odst. 7 písm. b) tento příjem u zaměstnance osvobozen od daně z příjmů a nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro výpočet SP a ZP.

V roce 2013 činil celkově příspěvek na dopravu a příspěvek na mytí po pracovní době 70 000,- Kč.

#### ➤ Modelový příklad

V tomto případě bude uvažováno, že zaměstnanci je měsíčně poskytován příspěvek na dopravu ve výši 480,- Kč. Je mu také poskytován příspěvek na mytí po pracovní době, ale tento je nezdanitelným příjmem zaměstnance.

**Tabulka 3.14 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí příplatku na dopravu**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	21 450	22 dní*7,5 hod*130 Kč
Příplatek na dopravu	480	
HM	21 930	21 450+480
SP	1 426	21 930*0,065
ZP	987	21 930*0,045
Základ daně	24 400	21 930*1,34
Záloha na daň	4 410	24 400*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	2 340	4 410-2 070
ČM	17 177	21 930-1 426-987-2340

*Zdroj: vlastní zpracování*

Příplatek na dopravu činí 480,- Kč, čistá mzda zaměstnance se ale zvýší jen o 338,- Kč. Zaměstnanec totiž z této částky zaplatí SP 31 ,- Kč, ZP 21,- Kč a také zaplatí daň z příjmů, a to 90,- Kč.

Při poskytnutí tohoto příplatku zaplatí zaměstnavatel na SP za zaměstnance o 120,- Kč více a na ZP o 43,- Kč více, celkem tedy o 163,- Kč měsíčně za jednoho zaměstnance.

Společnost si ale částku vynaloženou na tento příplatek může odečíst od základu daně jako daňově uznatelné náklady.

### 3.4.8 Třináctá mzda

Podnik X, spol. s r.o. vyplácí svým zaměstnancům i třináctou mzdu, jejíž vyplácení se řídí § 141 odst. 4 ZP. Tuto vyplácí formou mimořádné výplaty. Je vyplácena spolu se mzdou za měsíc květen (tj. v červnu) před obdobím letní dovolené. Právo na třináctou mzdu může zaměstnanec také uplatnit formou zálohy na mzdu za měsíc, kdy bude čerpat dovolenou.

### 3.4.9 Zdravotní volno

Podnik X, spol. s r.o. nabízí svým zaměstnancům možnost čerpat placené zdravotní volno, přičemž tyto dny se nezapočítávají do výše dovolené. Toto volno mohou čerpat všichni zaměstnanci, kteří ve společnosti pracují na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou. Pokud zaměstnanec pracuje na základě smlouvy na dobu určitou, musí být tato smlouva uzavřena alespoň na 6 měsíců v daném roce, aby mu nárok na zdravotní volno vznikl. Zaměstnancům, kteří neodpracují celý rok (z důvodu omluvené absence), se nárok na dny zdravotního volna krátí – za každé 3 neodpracované měsíce o  $\frac{1}{4}$ . Dny zdravotního volna jsou určeny především k čerpání v době krátkodobých infekčních onemocnění - cílem zavedení tohoto benefitu je tedy zlepšit zdravotní stav zaměstnanců. Zdravotní volno lze také čerpat v době rehabilitačního pobytu. Tento pobyt společnost nově zavedla v rámci zdravotního programu.

Délka poskytnutého zdravotního volna je závislá na délce trvání pracovního poměru u každého zaměstnance individuálně (viz Tabulka 3.15).

**Tabulka 3.15 – Délka zdravotního volna**

Délka pracovního poměru	Zdravotní volno za rok	
	7,5 hodinové směny	10,5 hodinové směny
do 2 let	2 dny	1,5 dne
2 až 4 roky	3 dny	2 dny
5 až 11 let	4 dny	3 dny
12 a více let	5 dnů	3,5 dne

*Zdroj: (17)*



Z tabulky je patrné, že čím déle trvá pracovní poměr zaměstnance, tím více dnů pracovního volna může za rok vyčerpat. Pro zaměstnance je to tedy jakási odměna za loajalitu. U zaměstnanců, kteří pracují na 10,5 hodinové směně, je počet dnů zdravotního volna přepočten na hodinový základ.

#### ➤ **Podmínky čerpání zdravotního volna**

O čerpání dnů zdravotního volna rozhoduje nařízený zaměstnanec, který je zodpovědný také za vykazování čerpání těchto dnů. Dny zdravotního volna lze čerpat vcelku, po dnech nebo půldnech. Zaměstnanec může o toto volno požádat sám z důvodu krátkodobé nemoci nebo z důvodu ozdravně – rehabilitačního pobytu. Čerpání zdravotního volna mu může také nařídit vedoucí (pokud je přesvědčen, že je zaměstnanec nemocen). V případě, že zaměstnanec v daném roce nevyčerpá minimálně 4 týdny dovolené, musí přednostně vyčerpat tuto dovolenou. Nevyčerpané dny zdravotního volna nelze převádět do dalšího roku a společnost je ani neproplácí.

### **3.4.10 Sociální fond**

Podnik X tvoří ze zisku sociální fond pro financování předem stanovených sociálních výdajů pro zaměstnance. Příděl do sociálního fondu je sjednán v kolektivní smlouvě a podléhá schválení správní radou a valnou hromadou Podniku X. Z tohoto fondu společnost přispívá na akce sjednané v kolektivní smlouvě. Případný zůstatek fondu na konci roku společnost převádí k čerpání do roku dalšího.

Na rok 2014 činí rozpočet sociálního fondu společnosti 1 101 942,- Kč a je tvořen přidělem ze zisku a rozdělen na předem stanovené účely. Na příspěvek na stravování je vyhrazeno 424 320,- Kč, na dětský tábor 6 000,- Kč, na ozdravné pobyty zaměstnanců a klub důchodců 591 622,- Kč a na dary k výročí 80 000,- Kč.

- *Prostředky na rehabilitaci a rekreaci*

Cílem ozdravně – rehabilitačních pobytů je zaměřit se i na volný čas zaměstnanců, na jejich rehabilitaci a relaxaci. Pro zaměstnance jsou tyto pobyty také možností, jak využít dny zdravotního volna. Těchto pobytů mohou využít všichni zaměstnanci Podniku X a prostředky lze použít i ve prospěch rodinných příslušníků zaměstnanců. Příspěvek

společnosti na tyto pobyty se pohybuje v rozmezí 10 – 35 % z ceny pobytu v závislosti na odpracovaná léta a kategorii práce.

- *Prostředky na stravování*

Příspěvek na stravování činí 19,- Kč na jedno jídlo zaměstnance (viz kapitola 3.4.1).

- *Prostředky na dary*

Podmínky poskytování darů jsou specifikovány v kapitole 3.4.11.

- *Prostředky pro kulturní a sociální potřeby bývalých zaměstnanců – důchodců*

Pro tyto účely jsou za důchodce považováni bývalí pracovníci, kteří pracovní poměr ukončili maximálně 1 rok před tím, než mu vznikl nárok na řádný, popř. předčasný důchod.

Sociální fond nelze tvořit na vrub nákladů, jelikož tento fond je tvořen ze zisku po zdanění.

Co se týče příspěvku na stravování, tento nemá vliv ani na čistou mzdu zaměstnance, jelikož je od daně z příjmů osvobozen.

### **3.4.11 Dary**

Podnik X poskytuje zaměstnancům dary ze sociálního fondu k určitým příležitostem. V kolektivní smlouvě jsou ustanovena pravidla pro poskytování těchto darů i vymezeny příležitosti, ke kterým je dar poskytován.

#### **➤ Dary k pracovním výročím**

Podnik X si cení zaměstnanců, kteří pro podnik pracují dlouhou dobu a jsou tudíž kvalifikovaní a zkušení. Zaměstnanci, kteří pracují v Podniku X na základě pracovní smlouvy, jsou odměňováni za dlouhodobé pracovní výsledky, a to po odpracování minimálně 5 let. Následně jsou odměňováni po každých dalších pěti letech. Personální oddělení pravidelně vyhodnocuje výsledky práce a na jejich základě dvakrát ročně přiznává zaměstnancům odměny, jejich konečné schválení je ale v kompetenci generálního ředitele. Tato odměna bývá zaměstnanci vyplacena spolu se mzdou a zaměstnanci je předán pamětní diplom.

**Tabulka 3.16 – Výše poskytovaných darů k pracovním výročím**

délka trvání PP	odměna v Kč
5 let	4 000
10 let	7 000
15 let	10 000
20 let	13 000
25 let	16 000
30 let	19 000
35 let	22 000
40 let	25 000
odchod do důchodu	25 000

*Zdroj: (17)*

Nárok na odměnu při odchodu do důchodu je podmíněn minimálně čtyřmi lety odpracovanými ve společnosti.

Další podmínkou je, že zaměstnanec si za vyplacenou odměnu musí zakoupit zboží dlouhodobé užitné hodnoty podle svého výběru. Datum nákupu by mělo být do jednoho měsíce od vyplacení odměny a o této koupi musí zaměstnanec předložit nadřízenému paragon s odpovídající částkou.

Pokud zaměstnanec dostane výpověď dle § 43 ZP a v daném kalendářním roce by za normálních podmínek měl dosáhnout pracovního výročí, má na tuto odměnu nárok.

V roce 2013 Podnik X vyplatil ve formě darů zaměstnancům částku 21 500,- Kč.

#### ➤ **Dary k životním výročím**

Co se týká darů k životním výročím, tyto společnost poskytuje k 50. a 60. narozeninám a k příležitosti svatby. V Podniku X k těmto výročím a událostem mohou pořádat sbírku i sami zaměstnanci. Do této sbírky se může zapojit i společnost, a to formou navýšení sesbírané částky až o 100 %, maximálně však může přispět částkou 10 000,- Kč. Toto navýšení je možné pouze na základě návrhu manažera daného úseku a sbírka musí být předem schválena.

Zaměstnancům bylo v roce 2013 vyplaceno ve formě darů k životním výročím celkem 56 100,- Kč.

### ➤ Modelový příklad

Při výpočtu čisté mzdy bude zohledněno poskytnutí finančního daru za pracovní výročí ve výši 7 000,- Kč. Pro zaměstnance je tento dar příjmem podléhající dani z příjmů a zahrnuje se do základu pro odvod SP a ZP.

**Tabulka 3.17 – Výpočet čisté mzdy zaměstnance při poskytnutí daru**

Položka	Částka v Kč	Výpočet
Základní mzda	21 450	22 dní*7,5 hod*130 Kč
Dar k prac. výročí	7000	
Hrubá mzda	28 450	21 450+7 000
SP	1 850	28 450*0,065
ZP	1 281	28 450*0,045
Základ daně	38 200	28 450*1,34
Záloha na daň	5 730	38 200*0,15
Sleva na poplatníka	2 070	
Daň	3 660	5 730-2 070
Čistá mzda	21 659	28 450-1 850-1 281-3 660

*Zdroj: vlastní zpracování*

Z výpočtu je patrné, že i když dar zaměstnanci činil 7 000,- Kč, jeho čistá mzda se zvýší jen o 4 820,- Kč. Protože peněžní dar není osvobozen od daně z příjmů, zaplatí i z něj zaměstnanec daň. Ta je oproti placené dani v případě neposkytnutí benefitu vyšší o 1 410,- Kč. Zaměstnanec rovněž zaplatí na SP o 455,- Kč více a na ZP o 315,- Kč více.

Z poskytnutého daru zaplatí na SP a ZP za zaměstnance více i společnost. Na SP je to o 1 750,- Kč více a na ZP o 630,- Kč více, celkově tedy o 2 380,- Kč.

#### **3.4.12 Podpora střednědobé a dlouhodobé nemoci**

Společnost poskytuje podporu zaměstnancům v případě, že jsou nemocní déle než 6 týdnů. Kromě toho, že zaměstnanec dostává nemocenské dávky od státu, dorovnává společnost tuto částku až do výše 70 % průměrné mzdy zaměstnance. Účelem této podpory je pomoci překlenout zaměstnanci tíživou finanční situaci v důsledku nemoci, kdy dojde k poklesu příjmu zaměstnance. Systém podpory se vztahuje na zaměstnance, kteří v Podniku X pracují na základě pracovní smlouvy na dobu neurčitou.

V průběhu prvních čtrnácti dní nemoci vyplácí zaměstnanci podporu zaměstnavatel. Pokud je absence zaměstnance delší než 2 týdny, vyplácí už zaměstnanci nemocenskou OSSZ.

Po skončení tříměsíční zkušební doby může zaměstnanec v případě nemoci delší než 6 týdnů dostat příspěvek až 70 % základní měsíční mzdy, počítaje v to nemocenské dávky vyplácené z povinného nemocenského pojištění. Délka podpory je závislá na délce pracovního poměru zaměstnance v Podniku X, maximálně však 6 měsíců za jeden rok.

Zaměstnanci vyplácí nemocenské dávky OSSZ a zaměstnavatel tudíž nemá informace o výši vyplacených dávek. Příspěvek je tak zaměstnanci vyplacen až poté, kdy zaměstnavateli předloží výši jemu vyplacených dávek. Podpora je pak zaměstnanci vyplacena jednorázově po skončení nemoci.

### **3.4.13 Podíly na zisku**

Podnik X poskytuje svým zaměstnancům podíly na výsledcích společnosti. Snaží se tím motivovat zaměstnance a podněcovat jejich pracovní výkonnost, aby bylo dosaženo cílů společnosti. Tyto podíly se týkají zaměstnanců placených dle tarifních tříd a administrativních pracovníků. Pro stanovení výše podílů a jejich vyplácení jsou ve společnosti nastavena pravidla.

Generální ředitel vybere pro daný rok kritéria, která jsou měřitelná, významná, dosažitelná a smysluplná. Navíc jsou ke každému z těchto kritérií vymezeny samostatné cíle a kritéria. S těmito kritérii seznámí všechny zaměstnance. Cílem je, aby se zaměstnanci ve svém úsilí zaměřili na jejich dosažení. Po skončení roku jsou kritéria vyhodnocena na základě daných pravidel a zaměstnanci jsou informováni o výsledcích jednotlivých útvarů na podílu na zisku. Zaměstnanci jsou o plnění kritérií informováni i průběžně, a to po ukončení každého kalendářního čtvrtletí.

## 4 Návrhy a doporučení

Podnik X, spol. s r.o. má velice propracovaný systém zaměstnaneckých výhod. Zaměstnancům poskytuje poměrně hodně benefitů při optimálním daňovém a nákladovém zatížení podniku. Benefity, které podnik zaměstnancům poskytuje, jsou daňově uznatelné – podnik si tudíž o tyto částky může snížit základ daně a tak i výslednou daňovou povinnost. V tomto ohledu je benefitní systém podniku nastaven velmi efektivně a nevidím zde potřebu výraznějších změn. Zaměřím se spíše na možnost zavedení nových benefitů a pružného systému jejich poskytování.

Možnou změnou by mohla být oblast stravování zaměstnanců. Společnost zaměstnancům poskytuje příspěvek na stravování, které je realizováno formou vlastního stravovacího zařízení. V tomto případě bych zvažila možnost poskytování stravenek. Příspěvek zaměstnavatele by se nezměnil, jelikož z hodnoty stravenky si podnik může také uplatnit 55 % jako daňově uznatelný náklad a mohl by také ještě přispívat 19,- Kč na jednu stravenku ze sociálního fondu jako doposud. Zbývající část by si dopláceli zaměstnanci sami. S provozem vlastního stravovacího zařízení ale společnosti vznikají náklady v podobě energií na provoz, odpisy majetku, náklady na údržbu a opravu zařízení a mzdy zaměstnanců. Tyto jsou daňově uznatelné, jako daňově uznatelné náklady ale společnost nemůže uplatnit výdaje na spotřebované potraviny. V případě poskytování stravenek by pro společnost doposud vynakládané náklady na provoz stravovacího zařízení představovaly úsporu.

U benefitu poskytování mobilního telefonu, který zaměstnanci mohou využívat i pro soukromé hovory a k vyúčtování soukromých hovorů využívají paušální srážky by bylo možné zvážit zvýšení částek, které si hradí zaměstnanci.

Co se týče služebních automobilů, u těchto bych zvažila způsob financování. Společnost je pořizuje formou operativního leasingu, tudíž si je jen na určitou dobu pronajímá. V tomto případě si podnik může od základu daně odečíst jako daňově uznatelný náklad jen leasingové splátky. Při pořízení automobilu na úvěr jsou daňově uznatelné placené úroky z úvěru, a jelikož je automobil v majetku společnosti, mohla by těžit i z daňového režimu odpisů, které jsou rovněž daňovými náklady. Na druhé straně ale při operativním leasingu zajišťuje veškerý servis a opravy vozidel majitel (tj. leasingová společnost), a kdyby je Podnik X pořizoval na úvěr a byl tedy jejich majitelem, vznikaly by mu další náklady právě na údržbu a opravy vozidel.

Pro zaměstnance by také mohl být zajímavý příspěvek na vakcínu proti chřipce či jiným virovým onemocněním. Kdyby zaměstnanci o tato očkování měli zájem, byl by to přínos i pro podnik samotný, jelikož v obdobích těchto virových onemocnění by mohla klesnout nemocnost zaměstnanců.

Benefitní systém Podniku X je založen na pravidle, že každý zaměstnanec má nárok na všechny benefity s výjimkou těch, jejichž poskytování se váže k pracovní pozici. Stálo by za zvážení zavedení pružného systému zaměstnaneckých benefitů, tedy cafeteria systému. Tento systém by mohl být realizován formou *bufetu*, kdy by si zaměstnanec mohl vybrat ze všech benefitů jen ty, které chce. Cafeteria systém by také mohl být realizován jako *systém jádra*. Do jádra (benefity dané pro všechny zaměstnance) bych zařadila:

- příplatky nad zákonem stanovené sazby (za přesčas, práci ve svátek, za směnnost, na dopravu, na mytí po pracovní době),
- třináctou mzdu,
- týden dovolené navíc,
- příspěvek na stravování.

Do volitelné části by mohly být zařazeny ostatní stávající benefity, popř. některé další. V této části by si tak zaměstnanci mohli vybrat např.:

- příspěvek na penzijní připojištění,
- příspěvek na životní pojištění,
- placené zdravotní volno,
- placené volno v den narozenin,
- příspěvky na rekreaci, kulturu a sportovní akce,
- firemní školku.

Je ale nutné podotknout, že zavedení cafeteria systému vyžaduje vysoké počáteční náklady a je také nezbytné důkladně proškolit zaměstnance, aby se se systémem naučili pracovat. U cafeteria systému je také nutné pravidelně aktualizovat potřeby zaměstnanců.

Firemní školka může být realizována formou provozování vlastní firemní školky nebo poskytováním příspěvků zaměstnancům na pobyt dětí v cizí mateřské škole. S provozem vlastní mateřské školy by sice podniku vznikly další náklady spojené s provozem školky, ale dle § 24 ZDP lze tyto náklady uplatnit jako daňové.

## 5 Závěr

Cílem práce bylo zhodnotit systém zaměstnaneckých výhod v Podniku X, který ve Valašském Meziříčí působí 20 let, a to z pohledu daňového a odvodového režimu konkrétních benefitů. Zaměstnanecké benefity by totiž měly být výhodné pro zaměstnavatele – z pohledu zdanění i zatížení nákladů, ale i pro zaměstnance, kteří by za to, že jim zaměstnavatel poskytuje peněžité i nepeněžité výhody, neměli odvádět více na sociální a zdravotní pojištění a platit vyšší daně.

V první části práce je vymezen pojem zaměstnanecké benefity. Je zde uvedeno několik definic, členění benefitů a popsány jednotlivé benefity. U konkrétních benefitů je především popsán jejich daňový a odvodový režim ze strany zaměstnavatele i zaměstnance.

Praktická část práce začíná základními údaji o konkrétní společnosti, seznámení s její činností, historií a personální prací. Stěžejní v této části je vymezení jednotlivých zaměstnaneckých benefitů, které společnost svým zaměstnancům poskytuje. Zaměstnanci Podniku X mají nárok na jeden týden dovolené navíc, příplatky nad rámec zákona, třináctou mzdu, zdravotní volno, příspěvek na stravování, příspěvek na penzijní a životní pojištění, manažeři mohou využívat služební automobily i mobilní telefony i pro soukromé účely a další. Zaměstnanecké benefity jsou ve společnosti poskytovány všem zaměstnancům. Výjimkou jsou benefity, které se váží k určité pracovní pozici.

U každého z benefitů jsou vymezeny podmínky jeho poskytování, konkrétní částky či procentuální sazby. Benefity jsou zhodnoceny z pohledu zaměstnavatele i zaměstnance. U zaměstnavatele je zhodnocen především vliv konkrétního benefitu na daň z příjmů. U zaměstnance je pak posuzován vliv poskytnutí konkrétního benefitu na jeho čistý příjem, daň z příjmů a odvody na SP a ZP, a to na základě výpočtu čisté mzdy zaměstnance v situaci, kdy by mu žádný benefit poskytnut nebyl, a výpočtu čisté mzdy za předpokladu poskytnutí konkrétního benefitu.

Čtvrtá část práce obsahuje návrhy a doporučení na možné změny benefitního systému Podniku X. Společnost by mohla zvážit poskytování stravenek místo závodního stravování, čímž by nevznikaly náklady na provoz vlastního stravovacího zařízení. Dalším návrhem je změna způsobu financování služebních automobilů, které jsou pronajímány formou operativního leasingu. Pokud by společnost tyto vozidla financovala úvěrem, mohla by jako



daňově uznatelné náklady uplatnit nejen placené úroky z úvěru, ale jako majitel majetku i daňové odpisy. Možnou změnou benefitního systému je také zavedení cafeteria systému se zavedením zcela nových, dosud neposkytovaných benefitů. Mezi tyto by mohla patřit firemní školka, pružná pracovní doba, placené volno v den narozenin či příspěvky na kulturní akce jako jsou divadla, koncerty apod.

Myslím, že pro zaměstnance zajímavé a výhodné poskytování příspěvku na penzijní připojištění a životní pojištění hrazené zaměstnavatelem, jelikož z tento benefit nepodléhá zdanění a nezahrnuje se ani do vyměřovacího základu pro odvod SP a ZP. Pro zaměstnavatele je tento benefit plně daňově uznatelný.

U zaměstnanců, kteří mohou využívat služební mobilní telefon, vidím velkou výhodu v tom, že za hovorné zaplatí podstatně méně, než skutečně provolají.

Motivující mohou být pro zaměstnance příplatky nad rámec zákona. U příplatku za práci přesčas, jehož zákonná minimální hranice je 25 % průměrného výdělku a Podnik X poskytuje zaměstnancům za práci přesčas 29 % průměrného výdělku není rozdíl tak markantní. Ovšem za práci ve svátek společnost poskytuje zaměstnancům, kteří v tento den pracují, příplatek ve výši 175 % průměrného výdělku, což je o 75 % více než stanovuje zákon. Zaměstnance tento příplatek může motivovat aby pracovali i v tyto dny a nedochází tak např. k pozastavení výroby.

Co se týče třinácté mzdy, tak je dobře nastaven termín jejího vyplácení, a sice před obdobím letních dovolených.

Pro zaměstnance je také pozitivní podpora dlouhodobé nemoci ze strany společnosti. Dává zaměstnanci jakousi jistotu, že i když je nemocný delší dobu, nedostane se z tohoto důvodu do finanční tísně.

Benefity poskytované zaměstnancům Podniku X jsou pro samotný podnik nastaveny efektivně, jelikož jsou daňově uznatelné. Pro zaměstnance ale už tak výhodné nejsou, jelikož je jich většina zahrnuta do zdanitelného příjmu zaměstnance a podléhají tak zdanění daní z příjmů a také se zahrnují do vyměřovacího základu pro výpočet odvodu na sociální a zdravotní pojištění.

## Seznam použité literatury

### Odborná literatura

1. ARMSTRONG, Michael. *Řízení lidských zdrojů*. Praha: Grada, 2002. 856 s. ISBN 80-247-0469-2.
2. BLÁHA, J., A. MATEJČÍK a Z. KAŇÁKOVÁ. *Personalistika pro malé a střední firmy*. Brno: CP Books, a.s., 2005. 284 s. ISBN 80-251-0374-9.
3. DVOŘÁKOVÁ, Zuzana et al. *Management lidských zdrojů*. Praha: C. H. Beck, 2007. 485 s. ISBN 978-80-7179-893-4.
4. DLABAČOVÁ, Jana et al. *Zaměstnanecké benefity a dotazy z praxe*. Praha: Svaz účetních, 2010. 64 s. ISBN 978-80-87367-0.
5. JOUZA, Ladislav. *Průvodce zaměstnaneckými výhodami*. Praha, 2007. 79 s. ISSN 1214-0813.
6. KASPER, Helmut a Wolfgang MAYRHOFER. *Personální management, řízení, organizace*. Praha: Linde, 2005. 592 s. ISBN 80-86131-57-2.
7. KOUBEK, Josef. *Personální práce v malých a středních firmách*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Grada, 2007. 264 s. ISBN 978-80-247-2202-3.
8. KOUBEK, Josef. *Řízení lidských zdrojů. Základy moderní personalistiky*. 4. rozš. a dopl. vyd. Praha: Management Press, 2012. 399 s. ISBN 978-80-7261-168-3.
9. KRBEČKOVÁ, Marie a Jindřiška PLESNÍKOVÁ. *FKSP, sociální fondy, benefity a jiná plnění*. Olomouc: Anag, 2010. 159 s. ISBN 978-80-7263-605-1.
10. MACHÁČEK, Ivan. *Zaměstnanecké benefity a daně*. 3., aktualiz. a rozš. vyd. Praha: Wolters Kluwer, 2013. 199 s. ISBN 978-80-7478-000-4.
11. SRPOVÁ, Jitka, Václav ŘEHOŘ et al. *Základy podnikání: teoretické poznatky, příklady a zkušenosti českých podnikatelů*. Praha: Grada, 2010. 432 s. ISBN 978-80-247-3339-5.
12. STÝBLO, Jiří. *Personální management*. Praha: Grada, 1993. 336 s. ISBN 80-854-2492-4.

### **Zákony a vyhlášky**

13. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce
14. Zákon č. 586/1992 Sb., o daních z příjmů
15. Vyhláška 114/2002 Sb., o fondu kulturních a sociálních potřeb

### **Internetové zdroje**

16. CHLÁDKOVÁ, A. *Zdravotní volno a otázky související* [online]. Mzdovapraxe.cz 2010-12-07. [Cit. 2014-01-25]. Dostupné z:  
<http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28590v35741-zdravotni-volno-a-otazky-souvisejici/>

### **Ostatní zdroje**

17. interní dokumenty společnosti

## Seznam zkratek

ČM	čistá mzda
HM	hrubá mzda
OSSZ	okresní zpráva sociálního zabezpečení
PHM	pohonné hmoty
SHM	superhrubá mzda
SP	sociální pojištění
Spol. s r.o.	společnost s ručením omezeným
VC	vstupní cena
ZDP	zákon o daních z příjmů
ZP	zákoník práce
ZP	zdravotní pojištění

## Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce

Prohlašuji, že

- jsem byl(a) seznámen(a) s tím, že na mou diplomovou (bakalářskou) práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že diplomová (bakalářská) práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, diplomovou (bakalářskou) práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne 9. května 2014

*Kateřina Holáňová*

## **Seznam příloh**

Příloha č. 1 Organizační struktura Podniku X